

R-14-2004

**Un portrait des initiatives de formation
par le travail et d'insertion
socioprofessionnelle dans la francophonie
Belge**

par Marco Silvestro

*Recherche dirigée par
Le Collectif des entreprises d'insertion du Québec (CEIQ)
La Chaire sur l'Insertion socio-économique des personnes sans emploi de
l'UQÀM (Chaire INSÉ)*

Octobre 2004

ISBN : 2-89276-336-3

La présente recherche-action est sous la direction de Jean-Marc Fontan et Gérald Larose, chercheurs de la Chaire sur l'insertion socio-économique des personnes sans emploi.

La réalisation de cette recherche-action a été possible suite à un montage financier provenant de différentes organisations :

- Le Programme d'assistance technique au développement économique communautaire (PATDEC) – http://www.carleton.ca/cedtap/conference/index_f.html
- Le Collectif des entreprises d'insertion du Québec (CEIQ) – <http://www.collectif.qc.ca/frame.htm?url=/accueil/statique/accueil.asp&z=74>
- L'Alliance de recherche université-communautés en économie sociale (ARUC-ÉS), en vertu du financement obtenu par le Conseil de recherche en sciences humaines du Canada (CRSH) – <http://www.aruc-es.uqam.ca/>
- La Chaire sur l'insertion socio-économique des personnes sans-emploi (Chaire Insé), en vertu d'un financement obtenu par le CRSH et la Faculté des sciences humaines de l'Université du Québec à Montréal – <http://www.chaire.insertion.uqam.ca>

Note sur l'auteur :

Marco Sylvestro est étudiant-chercheur au doctorat en sociologie à l'Université du Québec à Montréal (UQÀM).

PRÉSENTATION DES CAHIERS DE L'ARUC-ÉS

Comme son nom l'indique bien, l'**Alliance de recherche universités-communautés en économie sociale (ARUC-ÉS)** mise sur le partenariat pour la recherche, la formation et la diffusion. La diffusion fait appel à une diversité de moyens et d'outils, l'un de ceux-ci étant des cahiers, généralement appelés « documents de travail » (*working papers*). Si ces cahiers constituent d'humbles instruments, ils nous apparaissent bien adaptés pour favoriser une diffusion rapide destinée à alimenter la discussion et l'échange entre chercheurs et partenaires du milieu. À cette fin, nous proposons trois catégories de cahier :

- des **cahiers de recherche - série R** - (couleur *rouille*) qui rendent compte de résultats de recherches menées en partenariat;
- des **cahiers de transfert - série T** - (couleur *sauge*) qui tirent de ces recherches des contenus pour la formation et pour le renouvellement des pratiques, des formes d'interventions ou encore des façons de faire;
- des **cahiers d'interventions - série I** - (couleur *jaune*) qui constituent des prises de position ou des avis formulés par des partenaires du milieu ou des chercheurs. Ces interventions, s'appuyant par ailleurs souvent sur des travaux de recherche, peuvent viser soit à influencer des politiques, mesures et orientations de différents acteurs intervenant en économie sociale, soit à faire connaître des orientations stratégiques dans un domaine donné; elles peuvent aussi constituer une prise de position ou une opinion dans un débat traversant ce mouvement.

Si l'économie sociale fournit le fil conducteur de nos activités, le domaine couvert est relativement large puisqu'il inclut aussi bien des thématiques à dominante économique que sociales : le développement local, le développement durable, le maintien en emploi et l'insertion par l'emploi, les services aux personnes, le logement communautaire et social, le tourisme social et les initiatives chez les autochtones et les groupes ethniques. Les questions liées à l'évaluation sociale et aux comparaisons internationales, pour ne citer que celles-là, intéressent tous les secteurs identifiés précédemment.

L'économie sociale repose non seulement sur une économie plurielle (formes marchandes, non marchandes et non monétaires) mais vise également un élargissement de notre compréhension de l'économie et par la suite un renouvellement de nos pratiques sociales et nos interventions dans le domaine du développement économique et social. Enfin, en raison des interfaces que l'économie sociale entretient avec le secteur privé et le secteur public, l'intérêt des questions traitées dans nos cahiers déborde le seul secteur de l'économie sociale pour atteindre l'ensemble de la société civile.

On comprendra que les textes publiés dans les Cahiers de l'ARUC en économie sociale sont la responsabilité exclusive des auteurs et n'engagent que ceux-ci. Les textes sont disponibles sur le site WEB de l'ARUC en économie sociale à l'adresse suivante : www.aruc-es.uqam.ca.

Jean-Marc Fontan
Codirecteur

Nancy Neamtan
Codirectrice

Afin d'alléger le texte, de nombreux acronymes et quelques abréviations sont utilisés. De plus, le secteur de l'insertion socioprofessionnelle est caractérisé par une foule de termes et d'expressions qui se réfèrent à des configurations institutionnelles spécifiques à chacun des quatre pays qui font l'objet de cette étude. Leur signification n'est donc pas toujours évidente et il est souvent impossible d'établir des équivalences directes entre les quatre pays.

En ce sens, les auteurs conseillent vivement au lecteur de garder à portée de regard la liste des acronymes et des abréviations ainsi que le glossaire qu'il trouvera à la fin du présent document. Cela lui permettra de déchiffrer plus aisément la signification des termes et des expressions utilisés par les institutions publiques et les organismes d'insertion socioprofessionnelle.

L'utilisation du masculin a été retenue pour des fins de lisibilité; il inclut le féminin et n'est pas discriminatoire.

Table des matières

Liste des figures et des tableaux	iii
1.1. <i>Liste des figures</i>	<i>iii</i>
1.2. <i>Liste des tableaux.....</i>	<i>iii</i>
Liste des abréviations, sigles et acronymes.....	v
Introduction.....	1
<i>Les objectifs de la recherche</i>	<i>1</i>
<i>L'objet de la recherche.....</i>	<i>1</i>
<i>La Belgique : une fédération décentralisée à la configuration institutionnelle unique</i>	<i>3</i>
1. Première partie. L'insertion socioprofessionnelle en Région wallonne.....	5
1.1. <i>Historique et caractéristiques de l'insertion socioprofessionnelle</i>	<i>5</i>
1.2. <i>La reconnaissance publique : l'agrément et les subventions</i>	<i>8</i>
1.2.1. <i>L'agrément</i>	<i>8</i>
1.2.2. <i>Le financement par les subventions publiques.....</i>	<i>12</i>
1.3. <i>Les institutions publiques.....</i>	<i>14</i>
1.4. <i>Le réseau de partenaires et le Dispositif intégré d'insertion socioprofessionnelle en Wallonie.....</i>	<i>18</i>
1.5. <i>Les acteurs associatifs locaux.....</i>	<i>22</i>
1.5.1. <i>Les acteurs associatifs locaux : les EFT, OISP et EI.....</i>	<i>23</i>
1.5.2. <i>Les fédérations d'organismes d'insertion socioprofessionnelle</i>	<i>27</i>
1.5.3. <i>Le projet pédagogique des EFT et des OISP</i>	<i>36</i>
1.5.4. <i>Les EFT et OISP comme employeurs.....</i>	<i>37</i>
2. Seconde partie. L'insertion socioprofessionnelle dans la Région de Bruxelles.....	43
2.1. <i>Historique et caractéristiques.....</i>	<i>43</i>
2.2. <i>La reconnaissance publique et les subventions</i>	<i>45</i>
2.2.1. <i>L'agrément et la « labellisation »</i>	<i>45</i>
2.2.2. <i>Le financement par les subventions publiques.....</i>	<i>48</i>

2.3.	<i>Les institutions publiques</i>	48
2.4.	<i>Le parcours d'insertion et de formation</i>	51
2.5.	<i>Les acteurs locaux</i>	55
2.5.1.	<i>Les acteurs locaux associatifs</i>	55
2.5.2.	<i>La Fédération bruxelloise des Opérateurs d'insertion socioprofessionnelle</i>	57
2.5.3.	<i>Le projet pédagogique des AFT</i>	59
2.5.4.	<i>Les AFT et OISP comme employeurs</i>	60
3.	Troisième partie Les caractéristiques des stagiaires en insertion socioprofessionnelle	63
3.1.1.	<i>Profil socio-économique des stagiaires en EFT en Wallonie</i>	64
3.1.2.	<i>Profil qualitatif des stagiaires</i>	67
4.	Quatrième partie Les enjeux politiques actuels	71
4.1.	<i>Les enjeux tels que perçus par la FéBISP</i>	72
4.2.	<i>Les enjeux tels que perçus par le RES</i>	74
	Bibliographie	77
	Annexe I : Les compétences actuelles des différents niveaux de gouvernement en Belgique	80
	Annexe II : Législations relatives aux EFT, AFT et entreprises d'insertion	82
	Annexe III : Conditions d'agrément en Région wallonne selon le projet de décret (2002-2003)	86
	Annexe IV : Liste des formations offertes par les AFT de la Région de Bruxelles-Capitale	88

Liste des figures et des tableaux

1.1. Liste des figures

Figure 1 : Organigramme des institutions publiques concernant l'insertion socioprofessionnelle dans la Région wallonne	17
Figure 2 : Dispositif intégré d'insertion socioprofessionnelle en Région wallonne.....	20
Figure 3 : Évolution 1998-2000 du nombre d'EFT/OISP agréés, du nombre de stagiaires, du nombre de stagiaires par OISP, du volume global d'heures de formation dispensées et du nombre d'heures de formation par stagiaire	25
Figure 4 : Organigramme de la Fédération Lire et Écrire	33
Figure 5 : Organigramme des institutions patronales dans le secteur de l'insertion socioprofessionnelle en Belgique	39
Figure 6 : Organigramme des institutions du secteur de l'insertion.....	50

1.2. Liste des tableaux

Tableau 1 : Filières de formation dans les EFT et OISP en Wallonie (1999-2000)	23
Tableau 2 : Emploi total dans les OISP bruxellois	61
Tableau 3 : Âge des stagiaires des EFT et OISP en Wallonie (chiffres de 1999-2000)	64
Tableau 4 : Répartition des filières de formation choisies par les stagiaires EFT et OISP en fonction du genre et des « métiers traditionnels » (1999-2000)	64
Tableau 5 : Niveau de scolarité des stagiaires des EFT et OISP en Wallonie, 1999-2000	65
Tableau 6 : Répartition des stagiaires selon les statuts dans les EFT et OISP wallons (chiffres de 2000).....	65
Tableau 7 : Durée d'inactivité des stagiaires avant leur entrée en formation.....	67

Liste des abréviations, sigles et acronymes

ACFI	Action coordonnée de formation et d'insertion socioprofessionnelle. Une des 5 fédérations de l'Interfédération. Présente en Wallonie et à Bruxelles.
ACS	Agent contractuel subventionné
ASBL	Association sans but lucratif
AID	Actions intégrées de développement. Une des 5 fédérations de l'Interfédération. Active en Wallonie et à Bruxelles.
AFT	Atelier de formation par le travail
AG	Assemblée générale
ALEAP	Association libre des entreprises d'apprentissage professionnel. Une des 5 fédérations de l'Interfédération. Active en Wallonie.
A.R. 213 et A.R. 258	Se dit du statut de ceux qui bénéficient du programme de subvention à l'emploi assuré par les Arrêtés Royaux n°213 et n°258 (niveau fédéral).
BENSC	Réseau belge des entreprises de cohésion sociale
BERENICE	Biennale européenne de recherche et d'échange de nouvelles initiatives de création d'emploi
BRUFOR	Bruxelles Formation (Institut bruxellois francophone pour la formation professionnelle). Responsable du parcours d'insertion à Bruxelles.
CA	Conseil d'administration
CAIPS	Concertation des ateliers d'insertion professionnelle et sociale. Une des 5 fédérations de l'Interfédération. Active en Wallonie.
CCR	Commission consultative régionale
CEFA	Centre d'éducation et de formation en alternance
CESSOC	Confédération des employeurs du secteur socioculturel et sportif. Les EFT, AFT et EI en font partie en tant qu'employeurs. De même pour les fédérations.
CESRW	Conseil économique et social de la Région wallonne. Organe consultatif du gouvernement wallon.
CMT	Chômeur mis au travail. Programme de subvention à l'emploi.
COCOF	Commission de la communauté française de Bruxelles-Capitale. Gouvernement bruxellois.
CP 329	Commission paritaire 329. Commission qui régent les relations syndicales employeurs/employés. Le 329 est le secteur socioculturel.
CPAS	Centre public d'aide sociale
CPE	Contrat de premier emploi

CSEF	Comité sub-régional de l'emploi et de la formation
CST	Cadre spécial temporaire. Programme de subvention à l'emploi.
CWES	Conseil wallon de l'économie sociale. Organe consultatif du gouvernement wallon sur l'économie sociale.
DEPP	Demandeur d'emploi particulièrement difficile à placer
EAP	Entreprise d'apprentissage professionnel
EFT	Entreprise de formation par le travail
EI	Entreprise d'insertion (équivalent EIT)
EIT	Entreprise d'insertion par le travail (équivalent EI)
ES	Entreprise sociale (équivalent EI)
FBIE	Fonds budgétaire interdépartemental de promotion de l'emploi. Programme de subvention à l'emploi.
FEBECOOP	Structure fédérative du mouvement coopératif socialiste.
FEBECOOP	Agence Conseil Wallonie : agence conseil de la FEBECOOP
FéBISP	Fédération bruxelloise des opérateurs d'insertion socioprofessionnelle. Fédération des OISP de Bruxelles.
FESEFA	Fédération des employeurs du secteur de l'éducation et de la formation. Les EFT, AFT, EI, OISP et les fédérations en font partie en tant qu'employeurs.
FOREM	Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi. « FOREM » est la contraction de « FORMation » et « EMPloi »
FSE	Fonds social européen
HORECA	Hôtellerie – Restauration – Cafés. Terme utilisé en Belgique et en France pour désigner ce secteur d'activité. Utilisé comme substantif invariable. Par exemple : « les métiers de l'HORECA ».
ISP	Insertion socioprofessionnelle
MCS	Mouvement coopératif socialiste
MOC	Mouvement ouvrier catholique
OISP	Opérateur d'insertion socioprofessionnelle (Bruxelles) ou Organisme d'insertion socioprofessionnelle (Wallonie)
ONEM	Office national de l'emploi (niveau fédéral)
ORBEM	Office régional bruxellois de l'emploi. Responsable du parcours d'insertion à Bruxelles.
PF	Place-formation. Équivalent d'une formation accordée à une personne. Une personne qui suit deux formations occupe deux places-formation.
PRIME	Programme PRIME : Projets régionaux d'insertion dans le marché de l'emploi

PRC	Programme de résorption du chômage. Le PRC permet aux employeurs du secteur social d'engager des chômeurs pour obtenir des baisses de cotisations patronales. La dernière réforme est connue comme « l'accord du non-marchand » (une entente sur les conditions de travail chez les employeurs sociaux comme les hôpitaux, les EFT, certaines ASBL, les AFT, OISP, etc.)
RES	Réseau des entreprises sociales. Fédération des EI et ES de Wallonie.
SC	Société commerciale
SCRL	Société commerciale à responsabilité limitée
SFS	Société à finalité sociale
SPE	Service public d'emploi du FOREM (Wallonie)
TCT	Troisième circuit de travail. Programme de subvention à l'emploi.
UCL	Université catholique de Louvain
UFENM	Union francophone des entreprises non-marchandes

Introduction

Les objectifs de la recherche

Les objectifs de cette recherche-action sont d'offrir un portrait comparatif des initiatives d'insertion socioprofessionnelle par l'activité économique dans quatre pays de la francophonie (Belgique, France, Québec, Suisse) en vue d'une meilleure compréhension du secteur et d'une rencontre internationale des acteurs de l'insertion socioprofessionnelle par l'activité économique.

Plus précisément, la recherche poursuit les objectifs suivants :

- Définir le concept de « système national d'insertion par l'économique ».
- Présenter le champ sémantique de l'insertion par l'économique dans les quatre lieux de la francophonie (établir un glossaire, établir les équivalences et les nuances entre les différents termes utilisés).
- Documenter les contextes d'intervention de l'insertion par l'économique en fonction des enjeux majeurs pour l'action des organismes, tels que définis par le CEIQ et ses partenaires internationaux (voir annexe 1).
- Identifier les éléments innovants (mécanismes, mesures, politiques, pratiques, etc.) pouvant être l'objet de modalités de transfert d'un contexte national à un autre.
- Analyser les données collectées, dégager des constats et des pistes d'action en vue de stimuler les activités de recherche et développement, de veille, de formation et de transfert en matière d'insertion par l'économique.

La présente monographie concerne la Belgique. Elle fait partie d'un ensemble de quatre monographies - une sur chacun des pays - qui s'accompagne d'un glossaire comparatif des termes utilisés dans ce secteur (champ sémantique) et d'un document d'analyse qui met en relief des éléments comparatifs. Le tout a pour objectif ultime de servir l'action des acteurs de ce secteur d'intervention sociale qui est essentiel dans nos sociétés caractérisées par une exclusion de plus en plus grande de personnes qui, pour plusieurs raisons, cumulent des « handicaps socio-cognitifs » qui les empêchent d'exercer pleinement leur citoyenneté.

L'objet de la recherche

L'objet de cette recherche est l'action sociale/l'action communautaire qui prend la forme particulière de l'insertion (ou de la ré-insertion) socioprofessionnelle des personnes marginalisées, par une formation qui s'insère dans la pratique d'une activité économique réelle. En d'autres mots, elle concerne les initiatives de formation par l'exercice d'un

métier ou d'une activité en entreprise commerciale (c'est-à-dire qui produit des biens et/ou des services, lesquels sont le plus souvent commercialisés). Ainsi, la monographie s'intéresse surtout aux initiatives d'insertion par l'activité économique ancrées dans le secteur marchand de l'économie.

Les mots-clés pour comprendre ces initiatives sont donc les suivants :

- Personnes marginalisées – Personnes exclues du marché du travail.
- Insertion (ou réinsertion) socioprofessionnelle – Insertion économique (Québec).
- Formation par l'activité économique – Formation par le travail.

Il convient d'introduire immédiatement des précisions quant à ces mots-clés qui balisent le champ d'intervention des associations/organismes/entreprises :

Les **personnes marginalisées** ou **exclues du marché de l'emploi** sont des citoyens qui, pour de multiples raisons, ne possèdent que de faibles compétences qui leur permettraient de s'insérer de façon autonome sur le marché de l'emploi. Elles traînent souvent une biographie difficile qui se caractérise par des échecs scolaires répétés, des difficultés sur le plan familial, des problèmes de santé mentale ou de toxicomanie, un déficit d'insertion dû à une immigration récente, peu ou pas de formation et d'expérience professionnelles, etc.

L'**insertion** ou la **réinsertion socioprofessionnelle** (**insertion économique** au Québec) consiste à faire en sorte que ces personnes puissent devenir autonomes d'abord sur le plan social, c'est-à-dire quant à leurs droits et devoirs de citoyen et quant à leurs relations sociales. Ensuite, sur le plan professionnel, c'est-à-dire quant à l'obtention et à la conservation d'un emploi qui leur permet de vivre dans des conditions décentes. En ce sens, les organismes qui dispensent une formation à ces personnes agissent selon une philosophie qui pose comme complémentaires les aspects professionnels et sociaux. De même, le projet pédagogique est un mélange d'apprentissages collectifs et de suivi individuel.

La **formation par le travail** ou **formation par l'activité économique** consiste à placer les stagiaires en situation réelle de travail (production de biens ou de services) afin de faire alterner les aspects pratiques de l'emploi (techniques de production, relations de travail, vie en entreprise) et les aspects plus théoriques assurés en classe. Les stages en entreprises sont aussi privilégiés dans ce projet pédagogique.

La Belgique : une fédération décentralisée à la configuration institutionnelle unique

Le découpage politique et administratif de la Belgique est le suivant : le pays est une monarchie constitutionnelle qui est passée, en 1970, d'État unitaire à État fédératif, et qui a amorcé un processus de décentralisation échelonné sur plusieurs années (1970, 1980, 1988-89, 1993). Il en résulte aujourd'hui, en plus du pouvoir fédéral exercé par le roi et le Parlement fédéral, d'une part, trois Communautés culturelles et langagières : la communauté francophone qui se retrouve en Wallonie et à Bruxelles, la communauté néerlandophone qui habite la Flandre et enfin une petite communauté germanophone qui se regroupe surtout au sud-est du pays. D'autre part, trois Régions : la Wallonie, la Flandre et Bruxelles-Capitale. Les compétences en matière d'insertion socioprofessionnelle et de formation des adultes sont surtout le fait des trois régions¹.

Cette monographie se concentre sur la communauté francophone, soit sur les régions wallonne et bruxelloise. À l'intérieur de ce découpage géographique, les instances politiques et les administrations publiques pertinentes sont celles de la Région Wallonne, du Collège de la Commission communautaire française de Bruxelles-Capitale (Cocof) et, dans une moindre mesure, celles de la Communauté française de Belgique et de l'État fédéral. Ce texte concerne surtout les actions des membres de trois grands réseaux : l'Interfédération des EFT et OISP de Wallonie (l'Interfédération), la Fédération bruxelloise des opérateurs de l'insertion socioprofessionnelle (FéBISP) et le Réseau d'économie sociale (RES) (ce dernier n'étant qu'un des multiples réseaux qui regroupent des entreprises d'insertion). Ces trois réseaux regroupent plus de 220 organismes qui s'occupent d'insertion et de réinsertion socioprofessionnelles et de création d'emplois pour les personnes les plus éloignées du marché de l'emploi. De tous ces acteurs locaux, près de 70 sont des entreprises de formation par le travail (EFT) ou des ateliers de formation par le travail (AFT) à Bruxelles.

Le texte se décline en quatre parties. Comme la compétence en matière d'insertion socioprofessionnelle est dévolue aux régions, nous avons constaté qu'il était plus simple de présenter alternativement la situation dans les deux régions qui nous intéressent. La première partie concerne la Région wallonne. Elle débute par un historique des actions

¹ Consultez l'annexe 1 pour plus de détails sur le partage des pouvoirs dans l'État belge.

locales et une définition de l'insertion socioprofessionnelle. On présente ensuite le cadre de reconnaissance des organismes. En troisième lieu, on fait le tour des institutions publiques pertinentes pour ensuite se pencher sur le dispositif d'insertion. La première partie se termine par la présentation détaillée des caractéristiques des acteurs locaux que sont les EFT, OISP et EI. C'est alors l'occasion de se pencher sur leur nombre et sur leurs filières d'activités, sur leur projet pédagogique ainsi que sur leurs organes fédératifs. La seconde partie concerne la région de Bruxelles et elle se divise comme la première (historique, cadre de reconnaissance, institutions, parcours d'insertion, acteurs locaux). La troisième partie se penche sur les caractéristiques des stagiaires qui utilisent les services des organismes d'insertion socioprofessionnelle. La clientèle des organismes d'insertion socioprofessionnelle en est une qui cumule souvent plusieurs déficits sociaux. La dernière partie expose les enjeux actuels pour le secteur de l'insertion socioprofessionnelle en Belgique.

1. Première partie. L'insertion socioprofessionnelle en Région wallonne

1.1. Historique et caractéristiques de l'insertion socioprofessionnelle

Les initiatives d'insertion par l'activité économique en Région wallonne se sont développées au début des années 1980 à partir de plusieurs traditions distinctes (mouvement ouvrier socialiste, mouvement ouvrier chrétien, travailleurs sociaux). Les initiatives mises sur pied dans les années suivantes se sont structurées par la suite en cinq fédérations. Celles-ci se sont elles-mêmes donné une structure politique commune, l'Interfédération, qui agit comme interlocuteur du gouvernement.

Ainsi, dans les années 1980, dans le secteur « hébergement » de la protection de la jeunesse est né le problème de « l'occupation » (du travail) et de l'orientation socioprofessionnelle des bénéficiaires (des jeunes peu qualifiés), ce qui a donné naissance à des projets d'ASBL de formation et de mise en situation de travail. Deuxièmement, les initiatives privées du milieu associatif (type ASBL) ont mis sur pied des actions d'insertion par le travail pour répondre aux besoins de leurs publics les plus marginalisés. Troisièmement, dans le milieu de l'éducation permanente relié au mouvement ouvrier chrétien est né le courant des Actions intégrées de développement (AID) (Fusulier, 1995, p. 5). Le mouvement ouvrier socialiste fut aussi à la source d'initiatives semblables. Au départ, les acteurs utilisaient les moyens du bord pour accomplir leurs projets. Les Programmes de résorption du chômage (PRC) permettaient notamment d'engager du personnel. Les premiers financements européens pour les Ateliers sociaux ainsi que les activités de production proprement commerciales étaient deux autres sources de financement (Vetro, 2001, p. 2; Interdédération, 2003, p. 3).

En 1987, la responsabilité de l'insertion socioprofessionnelle se situe au niveau de la Communauté française de Belgique, laquelle légifère sur les « activités d'insertion socioprofessionnelle ou de formation professionnelle continuée » (des OISP et des EAP à l'époque). En 1993, dans le processus de décentralisation, les pouvoirs sont dévolus aux régions. La Région wallonne s'appuie sur le décret de 1987 de la Communauté française pour élaborer en 1995 son propre décret créant les EFT (comme nouvelle appellation des EAP). Depuis, quelques arrêtés d'exécution ont été promulgués (1995, 1996, 1997); ils

complètent les décrets initiaux. Depuis l'année 2002, un avant-projet de décret venant redéfinir le cadre de reconnaissance des EFT et des OISP est à l'étude au Parlement wallon. Lorsqu'il sera adopté, il viendra changer passablement les conditions de l'exercice des activités d'insertion socioprofessionnelle.

En ce qui concerne les entreprises d'insertion, elles ont été reconnues pour la première fois en 1998 en tant que projet expérimental par le niveau fédéral (les premières discussions à ce propos datent de 1996). La Région wallonne a suivi le mouvement la même année, tandis que la Région bruxelloise l'a fait l'année suivante. Le niveau fédéral a promulgué deux arrêtés en 2003 venant modifier celui de 1998, tandis qu'en régions wallonne et bruxelloise, de nouveaux décrets sont présentement en élaboration.²

Il y a donc en Wallonie des **Entreprises de formation par le travail** (EFT). Leur mission consiste à offrir de la formation en situation réelle de travail à des personnes exclues depuis longtemps du marché du travail. Les EFT produisent des biens et des services qu'elles commercialisent sur le marché. Cependant, l'activité commerciale n'est pas leur finalité : elle est un moyen pédagogique. En Wallonie, les EFT ne sont pas habilitées à offrir de la *formation professionnelle qualifiante*³.

Il existe aussi des **Entreprises d'insertion** (EI) ou **Entreprises sociales** (ES) ou **Entreprises d'insertion par le travail** (EIT, cette dernière appellation étant pratiquement inutilisée). Ce sont des entreprises d'économie sociale à caractère commercial dont la première mission est la création d'emplois durables. Les EI n'ont pas pour première mission d'offrir de la *formation*. Cependant, elles doivent embaucher des chômeurs de longue durée qu'il est *nécessaire* de former pour qu'ils puissent devenir autonomes, compétents et responsables. En ce sens, leur public est sensiblement le même que les EFT et les AFT.

Les **Organismes d'insertion socioprofessionnelle** (OISP) œuvrent dans le secteur de l'insertion socioprofessionnelle à l'aide d'une multitude d'approches et de missions. En

² Veuillez vous référer à l'annexe 2 pour la liste des législations relatives aux EFT, AFT, OISP et entreprises d'insertion.

³ C'est-à-dire que la formation que les EFT offrent ne débouche pas sur un diplôme ou une certification de compétences professionnelles. Dans le jargon du secteur, les EFT font de la « formation pré-qualifiante » avant la « formation qualifiante », laquelle est assurée par les centres de formation du FOREM et les autres structures d'éducation permanente.

Wallonie, les OISP s'occupent d'alphabétisation, de remise à niveau, de formation dans des domaines spécifiques, etc. La Fédération Lire et Écrire, par exemple, regroupe des OISP d'alphabétisation. Les EFT font partie de la famille des OISP, mais ils sont les seuls à mettre leurs stagiaires en situation de travail.

Mentionnons enfin les **Entreprises de travail adapté** (ETA). Celles-ci sont vouées à la formation et à l'insertion des personnes handicapées. Notre objet de recherche ne les touche pas. De même en est-il des **Agences conseil** en économie sociale (AC), lesquelles offrent des services multiples, notamment le placement en emploi temporaire de personnes marginalisées (mais pas de formation). Finalement, mentionnons à titre indicatif qu'il existe dans la Flandre des versions locales des EFT et des OISP, de même que des **Ateliers sociaux** (AS - identité forte avec les AFT), organismes dont les missions sont semblables aux initiatives dans la communauté francophone.

La presque totalité des OISP et des EFT prennent la forme d'ASBL et sont régies par la Loi sur les associations sans but lucratif de 1921 (révisée en 2002). Les principes de base d'une ASBL sont assez simples : l'ASBL ne se livre pas à des opérations industrielles ou commerciales et elle ne cherche pas à procurer à ses membres un gain matériel. Cependant, elle peut exercer des activités lucratives accessoires « visant à favoriser un but désintéressé ». L'ASBL n'est pas une société commerciale, elle n'a donc pas besoin d'un capital de départ, ni d'un numéro d'identification pour la taxe de vente (elle peut cependant en prendre un si elle le juge nécessaire). Elle peut être dissoute ou liquidée, mais elle ne peut être mise en faillite. Elle relève du tribunal civil et non pas du tribunal de commerce. Elle doit être constituée d'une assemblée générale (AG) des membres qui est l'instance décisionnelle. L'ASBL doit aussi avoir son conseil d'administration qui est chargé de la gestion journalière et qui peut déléguer cette gestion à un bureau exécutif. Le CA engage alors des employés. Il répond de ses décisions devant l'AG, laquelle élit les membres du CA. Les règles de comptabilité et d'administration des ASBL ont un souci de respect de la transparence pour la protection des membres et des tiers. Certaines règles comptables diffèrent en fonction de la taille de l'ASBL.

Les entreprises d'insertion ont toutefois un caractère commercial prépondérant et leur cas est particulier. Pour être agréées par la Région wallonne, les EI peuvent avoir le statut

d'ASBL ou de société commerciale ou de Société à finalité sociale (SFS). Ce dernier statut est assorti de neuf conditions qui visent à réglementer les bénéfices, à définir un but social à l'entreprise et à définir des règles pour l'accession des travailleurs au statut d'associé de l'entreprise (critère de fonctionnement démocratique de l'entreprise).

1.2. La reconnaissance publique : l'agrément et les subventions

1.2.1. L'agrément

Les EFT, OISP et EI font l'objet d'une reconnaissance publique, c'est-à-dire qu'ils font l'objet d'un « agrément » qui, s'il leur est accordé, les rend admissibles au soutien financier de l'État. Le décret de 1987 établissait les règles minimales de reconnaissance des *« organismes exerçant des activités d'insertion socioprofessionnelle ou de formation professionnelle continuée »* en délimitant leur champ d'activité, soit celui « des expériences ou des actions » qui s'adressent aux « personnes qui ne sont plus soumises à l'obligation scolaire » (les adultes de plus de 18 ans) et qui visent :

1. soit à favoriser l'insertion des personnes en difficulté qui n'ont pas accès à des formations existantes ;
2. soit à développer des méthodes pédagogiques adaptées à des publics particuliers ou à des domaines spécifiques ;
3. soit à rencontrer des besoins de formation nouveaux qui sont imparfaitement ou complètement insatisfaits par les institutions existantes. Par conséquent, il leur est interdit de faire double emploi avec les institutions d'enseignement public existantes.

Relativement au public, l'agrément est accordé aux projets qui s'adressent aux jeunes de 18 à 25 ans, aux personnes incarcérées, aux demandeurs d'emploi insuffisamment formés, à la formation continuée des formateurs. De plus, priorité est alors accordée aux projets d'alphabétisation, de création d'emplois et d'information sur les formations à l'emploi. L'agrément est donné pour un maximum de trois ans, renouvelable. Les organismes sont tenus de remettre annuellement un rapport d'activité et de présenter un budget ainsi que des comptes.

La Région wallonne s'appuie, en 1995, sur ce premier décret pour le modifier en le précisant. L'arrêté du gouvernement de la Région wallonne est relatif aux seules entreprises de formation par le travail (EFT) et stipule que les organismes visés par le décret de 1987 (les EAP) « peuvent être agréés comme EFT, s'ils répondent aux conditions déterminées

par le présent arrêté ». Ces conditions sont les suivantes, et elles offrent la première définition institutionnelle de ce qu'est une EFT :

« L'EFT a pour objet d'assurer la formation de stagiaires en recourant à une pédagogie spécifique. Celle-ci repose sur l'accomplissement d'un travail productif, assorti d'une formation théorique adaptée aux besoins individuels, et sur l'accompagnement psychosocial du stagiaire.

La formation a pour but l'insertion socioprofessionnelle de demandeurs d'emploi qui rencontrent des difficultés importantes d'insertion sur le marché de l'emploi en raison de caractéristiques socioculturelles. Elle vise l'acquisition ou le renforcement de compétences suffisantes pour permettre soit la conclusion d'un contrat de travail soit l'accès à une formation qualifiante. »⁴

Le même arrêté permet aux EFT de commercialiser leurs produits en fonction d'un ratio déterminé par le gouvernement qui s'appuie sur le nombre de stagiaires, le volume d'heures de formation données par l'EFT ainsi que sur son secteur d'activité (afin de ne pas créer de concurrence « déloyale » aux sociétés commerciales). Pour entrer en EFT, les stagiaires doivent être reconnus comme chômeur de longue durée ou comme « personne réintégrant le marché de l'emploi » (c'est-à-dire ne pas avoir exercé d'activité professionnelle depuis au moins trois ans, pour cause, par exemple, de travail domestique ou d'aide familiale, et ne pas avoir bénéficié d'allocations de chômage pendant cette période).

Quand à la formation dispensée, l'arrêté stipule que l'EFT doit offrir au moins 8 000 heures de formation par année, que le programme de formation d'un stagiaire doit comprendre au moins 300 heures de formation par an et qu'il ne peut s'étendre sur une période dépassant dix-huit mois. Un contrat de formation doit être conclu avec chacun des stagiaires. Les dossiers pédagogiques individuels doivent comprendre une évaluation des déficits de compétences, les objectifs de formation retenus pour les combler, une fiche des présences du stagiaire, les rapports des évaluations tenues au moins à tous les deux mois et un relevé d'évaluation finale des compétences du stagiaire à sa sortie de formation.

Dans le même arrêté gouvernemental, le législateur crée la Commission d'agrément des EFT (et des OISP). Outre l'agrément des EFT, la commission donne des avis au ministre concerné à sa demande ou à sa propre initiative. Cette commission est constituée de quatorze membres nommés pour trois ans. La distribution se partage entre des représentants

⁴ Ministère de la Région wallonne (1995) *Arrêté du Gouvernement wallon relatif à l'agrément des entreprises de formation par le travail*, Arrêté du 6 avril 1995, publié au Moniteur belge le 14 juillet 1995.

ministériels, des représentants des institutions publiques et des organismes paritaires et des autres partenaires sociaux que sont les EFT et OISP.

Des développements récents : L'avant-projet de décret relatif à l'agrément et au subventionnement des organismes d'insertion socioprofessionnelle (OISP) et des entreprises de formation par le travail (EFT) qui est présentement en procédure d'adoption au Parlement wallon vise à réorganiser le secteur et à modifier les règles d'agrément. Cette nouvelle législation intègre OISP et EFT dans un même secteur d'activité et elle les situe dans un « dispositif intégré d'insertion » (un réseau de partenaires et un parcours d'insertion pour les stagiaires). Cet avant-projet redéfinit les objectifs des OISP et EFT en les recentrant sur les stagiaires. Ces derniers sont maintenant placés par l'administration au cœur du dispositif intégré d'insertion. Les EFT et OISP sont appelés à centrer leurs actions sur les tâches suivantes :

- « a) Amener les stagiaires à une relative autonomie sociale ;
- b) Amener les stagiaires à développer des éléments de citoyenneté en les aidant à retisser des liens sociaux ;
- c) Amener des stagiaires à définir des projets professionnels, y compris des projets de formation professionnelle ;
- d) Développer les capacités des stagiaires à se former en les aidant à acquérir des comportements professionnels et des compétences techniques leur permettant l'accès à des formations qualifiantes [...] »⁵

Les conditions d'agrément sont modifiées et plus explicites. Outre l'obligation de se soumettre au contrôle « administratif, méthodologique et budgétaire » du gouvernement, l'obligation de mettre en place une procédure d'évaluation des besoins, d'atteinte des objectifs et de suivi psychosocial et technique personnalisé (éléments déjà présents en 1995), les EFT doivent de plus :

- « S'inscrire, selon des modalités déterminées par le Gouvernement, dans le dispositif intégré d'insertion socioprofessionnelle ; [...]
- Favoriser une approche globale du stagiaire en tant que citoyen adulte faisant partie d'un environnement social et culturel particulier via des programmes de formation, une méthodologie de formation spécifique aux adultes, participative et/ou innovante, adaptée à la spécificité du public-cible ; [...]
- Combiner formation individualisée et dynamique de groupe, travail collectif et travail d'équipe ;
- Combiner approche théorique et mise en situation réelle de travail ; [...] »⁶

⁵ Ministère de la Région wallonne (2002) *Avant-projet de décret relatif à l'agrément et au subventionnement des organismes d'insertion socioprofessionnelle (OISP) et des entreprises de formation par le travail (EFT)*, texte législatif en examen parlementaire.

Le législateur re-spécifie la place que doit prendre la production de biens et services :

« La production fait partie de la méthodologie de la formation organisée par l'EFT, mais elle ne peut se faire que dans les limites et le respect des ratios définis par le Gouvernement, relatifs au chiffre d'affaire par travailleur équivalant temps plein et au taux d'encadrement des stagiaires en formation en fonction du secteur d'activité. »⁷

Dans l'avant-projet de décret, le public cible des EFT est aussi redéfini dans une acceptation moins restrictive qu'en 1995 : on ajoute à la liste de 1995 les « demandeurs d'emploi inoccupés, inscrits en tant que tels auprès du FOREM », les personnes étrangères qui résident légalement en Belgique, les personnes inscrites à « l'Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées » ainsi que les « ayant droit à l'intégration sociale » (à condition que ces personnes soient passées par un OISP pour se définir un projet professionnel). À noter que demeure la restriction quant au niveau de scolarité : les stagiaires ne doivent plus être soumis à l'obligation scolaire et ne doivent pas posséder de certificat d'enseignement secondaire inférieur ou de diplôme du deuxième cycle de l'enseignement secondaire. Cependant, les EFT et OISP ont droit à une dérogation de 20% de leur clientèle, ce qui leur permet de prendre certaines personnes qui ne correspondent pas aux critères spécifiés, mais dont la situation socioéconomique est critique.

Quant aux **entreprises d'insertion** en Région wallonne, elles sont reconnues par deux textes législatifs de 1998⁸. Comme pour les EFT et les OISP, le législateur wallon a créé une commission d'agrément des EI. Le premier agrément est accordé pour deux ans, renouvelable pour encore deux ans. Après quatre ans d'agrément, celui-ci est accordé pour des périodes de quatre ans. Leurs conditions d'agrément sont les suivantes :

- Être constituée en Société à finalité sociale.
- Avoir son siège social et un siège d'exploitation en Région wallonne.
- S'engager à compter parmi les personnes engagées par contrat de travail des demandeurs d'emploi particulièrement difficiles à placer (DEPP). À concurrence de 20% la première année de l'agrément, 30% la seconde année, 40% la troisième année et 50% les autres années d'existence.

⁶ *Ibid.*

⁷ *Ibid.*

⁸ Ministère de la Région wallonne (1998) *Décret relatif aux conditions auxquelles les entreprises d'insertion sont agréées et subventionnées*. Ministère de la Région wallonne (1998) *Arrêté du Gouvernement wallon portant exécution du décret du 16 juillet 1998 relatif aux conditions auxquelles les entreprises d'insertion sont agréées et subventionnées*.

- Ne pas compter, parmi les administrateurs ou les personnes habilitées à engager juridiquement la société, des personnes interdites d'exercer certaines fonctions ou engagées par ailleurs dans des dossiers de faillite ou d'infraction de nature fiscale.
- Ne pas être redevable d'arriérés d'impôt, de cotisations sociales, etc. (pour les entreprises qui existaient avant leur agrément). De même : ne pas se trouver en état de faillite.
- Respecter les principes normatifs des EI.
- Respecter les obligations liées au statut de SFS, les conventions collectives de travail et appliquer une tension salariale modérée (pas trop d'écart entre les plus haut salaires et les plus bas, maximum de 1 pour 4).

Le dossier de la demande d'agrément doit comprendre les statuts de l'entreprise, un descriptif du projet d'insertion sociale, un descriptif des activités commerciales et des perspectives de commercialisation des produits, une description des moyens matériels et humains mis en œuvre pour la réalisation du projet, incluant une description des moyens d'encadrement des travailleurs en insertion. La demande doit aussi s'accompagner du CV et des compétences du chef d'entreprise et du personnel qui assurera l'encadrement des travailleurs en insertion. Un budget et un plan financier pour les quatre premières années d'activité complètent ce dossier.

1.2.2. Le financement par les subventions publiques

Les EFT agréées sont financées par des subventions qui couvrent les « frais de fonctionnement et de personnel propres à leurs activités de formation ». Il est explicitement stipulé que ces subventions ne doivent pas aider à soutenir les activités de production. Relativement au personnel formateur des EFT, l'arrêté de 1995 stipule que le ministre peut autoriser les EFT à engager du personnel formateur et subventionner ce personnel (à hauteur de 500 000 FB de l'époque) dans une limite de deux postes équivalents temps plein par EFT. Cependant, ce personnel contractuel doit être recruté parmi les « chômeurs complets indemnisés », ce qui d'une part est en accord avec les objectifs des EFT mais, d'autre part, réduit considérablement le bassin de formateurs qualifiés pouvant être recrutés.

L'avant-projet de décret relatif à l'agrément des EFT et des OISP redéfinit considérablement les subventions que les EFT peuvent recevoir de la part de l'État. D'abord, dans le cas d'un premier agrément ou de l'agrément d'une nouvelle filière de formation, la subvention forfaitaire visant à couvrir les frais de fonctionnement s'élève à 12 500 euros. Lors des deux premières années de l'agrément, le montant est une

« subvention forfaitaire par heure de formation et par stagiaire au prorata du nombre d'heures de formation prestées ». Ce processus est qualifié de « plus récurrent et plus stable » par les analystes de l'Interfédération. Pendant la troisième année de l'agrément – et pour les trois prochaines années du prochain agrément – la subvention devient récurrente, toujours basée sur le nombre d'heures de formation, à condition que ce nombre d'heures soit au moins égal à 90% des heures pour lesquelles l'EFT a reçu son agrément.

À noter que les EFT et OISP n'obtiennent pas de subsides publics pour payer leurs stagiaires. Ces derniers bénéficient plutôt des indemnités rattachées à leur statut (chômeur indemnisé, bénéficiaire du minimex, ayant droit à l'aide sociale). Leur formation est gratuite (les EFT et OISP ne peuvent facturer des frais pour la formation). Cependant, dans l'avant-projet de décret, il est stipulé que les EFT doivent fournir une certaine indemnisation aux stagiaires pour leur transport.

De plus, les EFT et OISP peuvent bénéficier d'une panoplie de mesures contenues dans les Plans de résorption du chômage (PRC) qui concernent l'embauche de personnel formateur en chômage. De même en est-il du programme PRIME qui consiste en un contrat de travail conclu entre le FOREM (Région wallonne) et le travailleur en ASBL. Le FOREM paie le travailleur et les charges sociales et l'ASBL retourne au FOREM l'équivalent de 10% du coût salarial (Vetro, 2001, p. 12).

En plus des subsides de la Région wallonne, les EFT, OISP ainsi que les autres acteurs de la formation socioprofessionnelle en Wallonie peuvent bénéficier de subventions de la part du Fonds social européen (FSE). Le FSE existe depuis 1957 ; sa raison d'être est de favoriser l'emploi et la formation des ressources humaines. En Belgique, le FSE est fort actif à travers cinq axes d'intervention. Le « troisième objectif » vise spécifiquement la Wallonie et Bruxelles et il a pour objectif de favoriser l'emploi des personnes marginalisées. Pour ce faire, le FSE accorde des subventions liées à des projets visant à soutenir le développement de nouvelles initiatives, à soutenir la création de nouvelles filières de formation ou encore à favoriser la formation des formateurs. Les acteurs de l'insertion socioprofessionnelle font appel au FSE de manière récurrente. Les subsides du FSE sont considérés comme des financements complémentaires dont on ne peut se passer.

Les **entreprises d'insertion**, quant à elles, sont financées de trois façons. Premièrement, lors de la création et de l'agrément de l'entreprise, une subvention est accordée au chef d'entreprise pour payer une partie de son salaire afin qu'il puisse se consacrer aux activités de démarrage. Cette subvention est dégressive pour les trois années qui suivent la date d'agrément. Deuxièmement, le salaire de chaque DEPP engagé (en équivalent temps plein) par l'entreprise d'insertion est subventionné de manière dégressive. Établie à 200 000 FB de 1998, la subvention descend du quart à chaque année pour disparaître au bout de la quatrième année de travail. Le travailleur en insertion est alors jugé capable de la même productivité que n'importe quel autre travailleur en emploi. Cela équivaut à un impératif de rentabilité de chacun des emplois dans l'entreprise dans un terme de quatre ans. Troisièmement, l'entreprise d'insertion peut faire appel au Fonds social européen pour du financement complémentaire.

1.3. Les institutions publiques

Il est important de se rappeler que la formation professionnelle des adultes et l'insertion socioprofessionnelle furent des compétences de la Communauté française de Belgique jusqu'en 1994, date à laquelle elles ont été transférées aux régions. Depuis lors, en Wallonie, c'est le ministère de l'Emploi et de la formation qui est responsable du secteur de l'insertion socioprofessionnelle par le biais de sa Direction générale de l'économie et de l'emploi (DGEE) et de l'Office régional de la formation et de l'emploi, mieux connu sous l'appellation FOREM. (Prière de se référer à l'organigramme de la page 23).

C'est évidemment le ministère qui est chargé de l'élaboration de la politique de l'emploi. Cependant, la Belgique est reconnue pour son système de concertation. À ce titre, le Conseil économique et social de la Région wallonne (CESRW) est considéré par certains de « parlement social » de la Belgique. Organisme paritaire (regroupant les partenaires sociaux) existant depuis 1983⁹, il exerce une triple mission :

« Une *mission d'étude, d'avis et de recommandation* sur toutes les matières de compétence régionale ainsi que celles ayant une incidence sur la vie économique et sociale de la Région wallonne;

⁹ Un conseil consultatif sur les questions sociales existait depuis 1971 sous une autre appellation. Mais c'est un décret de 1983 qui fixe la forme contemporaine du Conseil économique et social.

une *mission d'organisation de la concertation* entre les interlocuteurs sociaux wallons et le Gouvernement. Depuis plusieurs années, le CESRW et le Gouvernement se rencontrent régulièrement afin de faire évoluer ensemble une série de dossiers essentiels pour le développement économique et social de la Wallonie; le *secrétariat des commissions consultatives* réunissant les partenaires sociaux et des membres de la société civile (représentants du monde associatif, des universités, etc.). Ces commissions consultatives sont chargées de rendre des avis sur toute une série de matières régionales (environnement, aménagement du territoire, protection du patrimoine, etc.). » (Site Internet du CESRW, janvier 2004).

Le Conseil du CESRW compte 50 membres (40 membres directs et 10 membres cooptés) et son mandat est de 4 ans, renouvelable. Les 50 membres représentent les organisations représentatives des travailleurs, de l'industrie et des grandes entreprises non industrielles, des classes moyennes et de l'agriculture. Parmi ces 50 membres, on compte :

« 25 membres présentés par l'Union wallonne des Entreprises, l'Entente wallonne des Classes moyennes, la Fédération wallonne de l'Agriculture et, depuis 2003, l'Union francophone des entreprises du Secteur non-marchand;
25 membres présentés par le Comité régional wallon de la Confédération des Syndicats chrétiens (CSC) et l'Interrégionale wallonne de la Fédération générale du Travail de Belgique (FGTB).
Trois membres de l'Assemblée sont originaires de la Communauté germanophone. »
(Site Internet du CESRW, janvier 2004).

Le CESRW donne des avis et réalise des études sur énormément de sujets, lesquels ne concernent pas nécessairement l'insertion socioprofessionnelle. Parmi ses commissions consultatives, on remarque le Conseil wallon de l'économie sociale marchande (CWESMa) qui existe depuis 1989. Sa mission concerne spécifiquement l'économie sociale, ce qui comprend les entreprises d'insertion. C'est le CWESMa qui a élaboré, au début des années 90, les principes généraux de la « nouvelle » économie sociale wallonne :

« *La finalité de services aux membres ou à la collectivité plutôt que le profit.* L'entreprise d'économie sociale est elle-même, par la nature de son activité, un service rendu à ses membres ou à d'autres personnes et non un outil de rapport financier. Le dégagement de certains excédents est souvent un moyen de réaliser ce service, mais non le mobile principal de l'activité.

L'autonomie de gestion. Cette autonomie vise principalement à distinguer l'économie sociale de la production de biens et de services par les pouvoirs publics. Les activités économiques menées par ces derniers ne disposent pas, en général, de la large autonomie qui constitue un ressort essentiel de toute dynamique associative.

Le processus décisionnel démocratique. La démocratie, dans le processus de décision, renvoie au principe central de la coopération « un homme – une voix ». Difficile à mettre en œuvre dans les entités de grande taille, la participation du plus grand nombre à la décision n'en est pas moins une exigence essentielle.

La primauté des personnes et du travail sur le capital dans la répartition des revenus. Ce principe traduit des pratiques variées au sein des entreprises d'économie sociale (rémunération limitée du capital, répartition des excédents entre les travailleurs ou

entre les membres-usagers sous forme de ristournes, ...). Il n'empêche cependant pas de reconnaître la nécessité d'offrir au capital une rémunération suffisamment attractive pour permettre, en particulier aux coopératives, de développer leurs fonds propres. » (Tiré de FEBECOOP, 2002, p. 23).

La structure responsable de la mise en œuvre de la politique de l'emploi est l'Office régional de la formation et de l'emploi (FOREM). Le FOREM est un organisme paritaire administré par un comité de gestion de 14 membres représentant les partenaires sociaux (employeurs et travailleurs). Ce comité de gestion est présidé par une personnalité indépendante.

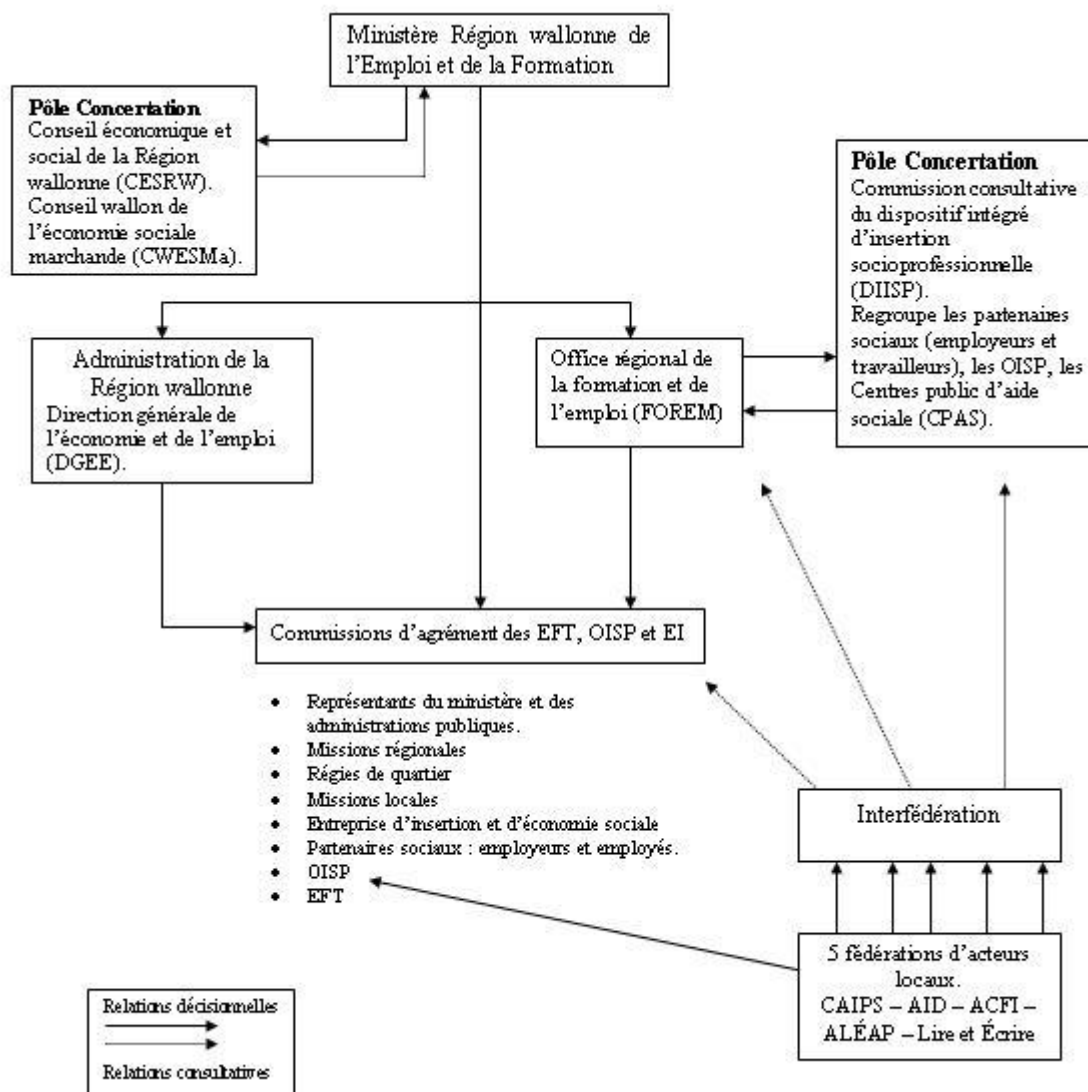


Figure 1 : Organigramme des institutions publiques concernant l'insertion socioprofessionnelle dans la Région wallonne

Le gouvernement wallon est représenté au FOREM par deux commissaires qui participent avec voix consultative à toutes les réunions et assurent la surveillance de la direction de l'organisme. Sur le plan hiérarchique, celui-ci ne dépend pas totalement du ministère de l'Emploi et de la formation, lequel ne détient qu'un pouvoir de tutelle. Le FOREM possède une autonomie de gestion lui permettant d'agir sousement. La gestion journalière est assurée par un administrateur général, assisté par un administrateur général adjoint. Par le biais de FOREM Conseil, l'organisme coordonne l'application du Dispositif intégré d'insertion socioprofessionnelle (DIISP) aux échelons régional et sous-régional. Par le biais

de FOREM Formation, l'organisme offre de multiples programmes de formation qualifiante.

Parallèlement au FOREM, le gouvernement wallon a créé en 2001 une commission consultative du dispositif intégré d'insertion dont la mission principale est d'émettre des avis et des propositions sur le parcours d'insertion des demandeurs d'emploi. Elle est composée sur le même modèle que le CESRW, soit par les partenaires sociaux qui sont concernés par l'insertion socioprofessionnelle.

Des représentants du ministère, de l'administration publique, du FOREM, des partenaires sociaux, des Régies de quartier, des OISP, des EI et des EFT forment la Commission d'agrément des EFT, OISP et EI. Cette commission est responsable de l'agrément et de l'évaluation des organismes agréés. Elle assure le respect des ententes. En outre, elle peut donner avis au ministre sur les sujets qui la concerne.

L'Interfédération, en tant qu'organe de représentation politique des EFT et OISP, agit comme interlocuteur des administrations publiques. Elle peut ainsi intervenir auprès de la Commission d'agrément, du FOREM et de la Commission consultative du dispositif intégré d'insertion. L'Interfédération est composée de cinq fédérations d'organismes locaux. Ces derniers sont représentés à la Commission d'agrément.

1.4. Le réseau de partenaires et le Dispositif intégré d'insertion socioprofessionnelle en Wallonie

Les institutions publiques que nous venons de présenter sont celles qui sont relatives au secteur de l'insertion socioprofessionnelle. Le réseau de relations que nous allons maintenant décrire est celui du Dispositif intégré d'insertion socioprofessionnelle (DIISP, autrefois connu comme le « parcours d'insertion »). Le dispositif intégré d'insertion vise à établir un lien logique entre tous les acteurs qui s'occupent de formation professionnelle et d'insertion en emploi en Région wallonne. L'objectif est de centrer le dispositif sur les besoins des stagiaires, de faire en sorte que ceux-ci puissent évoluer dans un environnement institutionnel logique qui est en mesure d'augmenter réellement leurs chances d'insertion. (Prière de se référer à l'organigramme de la page 26).

Le FOREM est l'instance de pilotage du dispositif d'insertion. Sa mission en est une de coordination des services et de suivi des parcours des stagiaires par le biais des conseillers d'accompagnement professionnel. Selon l'avant-projet de décret, chaque stagiaire dispose d'un conseiller qui le pilotera à travers toutes les étapes de son parcours. Le FOREM a un rôle de pilotage, mais il est aussi actif dans le dispositif par le biais des conseillers.

Les portes d'entrée du dispositif d'insertion sont les services d'accueil, d'information et d'orientation qui sont assurés par les dix Carrefour emploi formation et les quarante Maisons de l'emploi.¹⁰ Ces deux services du FOREM sont des lieux où les citoyens peuvent trouver de l'information et des infrastructures en libre-service pour tout ce qui concerne la recherche d'emploi, la formation qualifiante ou pré-qualifiante, le démarrage d'entreprise, la recherche de travailleurs (pour les entreprises), etc. Les personnes qui sont prises en charge par le FOREM disposent des services d'un conseiller qui les suivra durant tout leur parcours. C'est conjointement avec lui que la personne en insertion établit son plan de formation et c'est en fonction de celui-ci qu'elle sera référée à l'un ou l'autre des opérateurs d'insertion socioprofessionnelle (OISP).

¹⁰ À noter qu'une personne en insertion peut entrer dans le dispositif par une autre entrée, OISP ou autre service du FOREM.

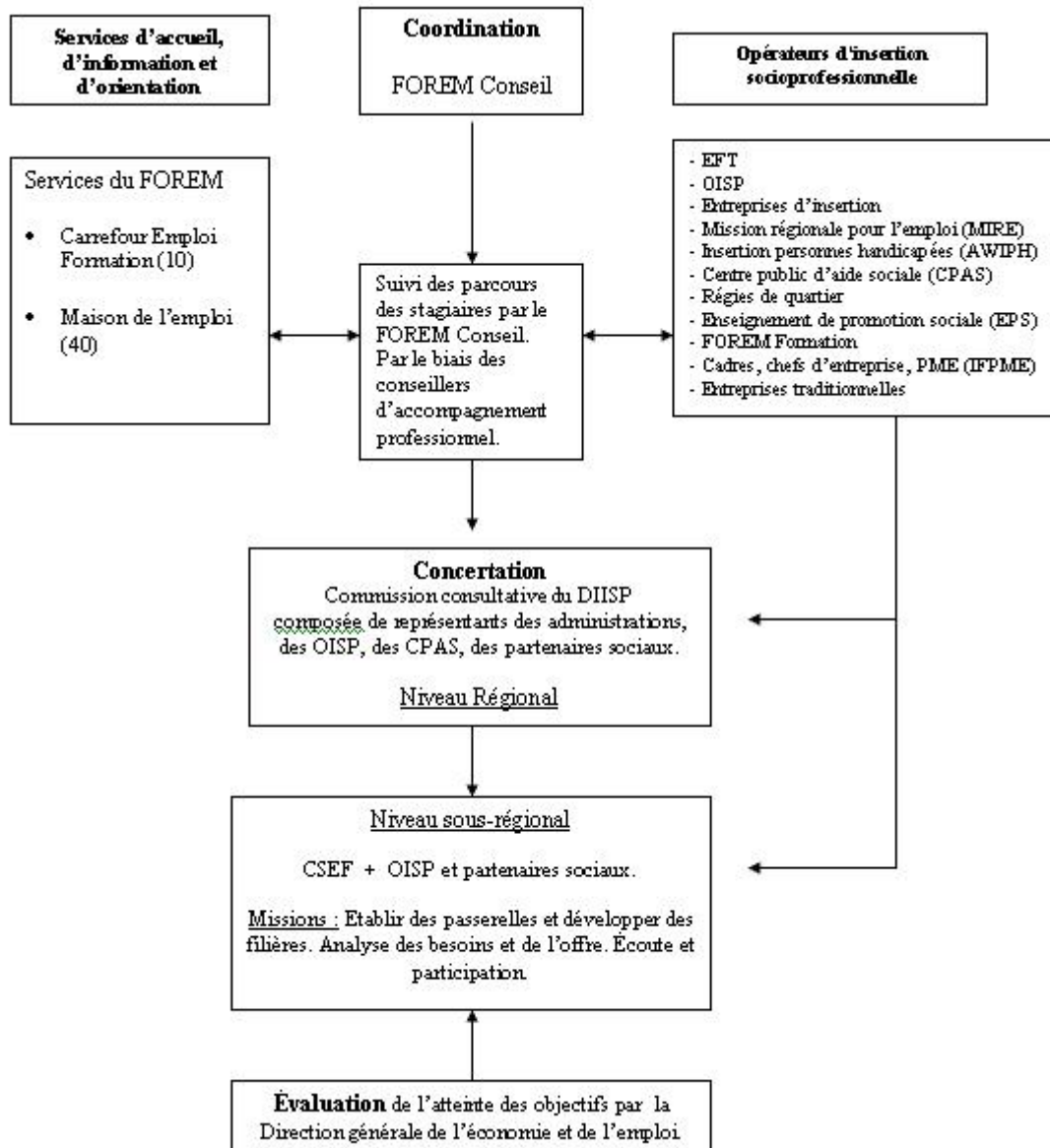


Figure 2 : Dispositif intégré d'insertion socioprofessionnelle en Région wallonne.

Ceux-ci sont assez nombreux, comme on peut le constater dans l'organigramme de la page précédente. Il y a d'abord ceux qui nous intéressent le plus, les EFT et les OISP membres des cinq fédérations, ainsi que les entreprises d'insertion. Les Centres publics d'aide sociale (CPAS), sous la responsabilité des villes et des communes, s'occupent de l'accueil des immigrants et sont responsables des prestations d'aide sociale. Le FOREM Formation donne des formations qualifiantes. L'Institut de formation permanente pour les classes moyennes et les PME (IFPME) a pour mission de « développer des programmes de formation et d'encadrement qui incitent les indépendants et les collaborateurs de PME à être efficaces, compétents et performants en affrontant les nouvelles réalités d'un marché européen en profonde mutation. »¹¹. L'Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées (AWIPH), comme son nom l'indique, s'occupe des personnes handicapées. Les Missions régionales pour l'emploi (MIRE) sont actives pour la coordination des activités sous-régionales en matière d'emploi. Les Régies de quartier de rénovation urbaine (RQRU) font des travaux d'intérêt public et emploient des stagiaires en formation. L'Enseignement de promotion sociale est une infrastructure d'enseignement permanent destinée aux travailleurs qui veulent poursuivre leur formation. Enfin, les entreprises traditionnelles sont aussi des partenaires du dispositif intégré d'insertion sur trois aspects essentiels : les stages d'immersion-formation pour faire connaissance avec un nouveau secteur d'activité, les stages de professionnalisation-insertion lorsqu'il s'agit de parfaire la formation et enfin l'embauche des bénéficiaires de formation par un contrat de travail stable, ce qui constitue le but ultime de l'insertion par la formation socioprofessionnelle.

La concertation est assurée avec la Commission consultative régionale du dispositif d'insertion, comme on l'a vu précédemment (cf. graphique 1). La mission de cette commission est de donner avis au FOREM sur plusieurs sujets : un plan d'action annuel précisant le public prioritaire, la mise en œuvre du dispositif intégré d'insertion, des avis sur les plans d'action sous-régionaux, des propositions en vue d'améliorer le fonctionnement et la gestion du dispositif. Les commissions consultatives sous-régionales

¹¹ Site de l'IFPME, janvier 2004. Adresse URL : http://www.ifpme.be/ifpme_presentation01.htm . À noter que depuis le 1^{er} septembre 2003, les missions de l'IFPME relatives à la formation professionnelle des PME sont transférées, en Région wallonne, à l'IFAPME (Institut wallon de formation en alternance et des indépendants et petites et moyennes entreprises).

sont constituées des Comités subrégionaux pour l'emploi et la formation (CSEF)¹² et de représentants des acteurs locaux. Elles ont pour mission de réaliser des plans d'action annuels en collaboration avec les direction (sous-)régionales du FOREM. Ces plans d'action ont pour but, d'une part, de resserrer les passerelles et les connexions entre les différents acteurs et, d'autre part, d'assurer une adéquation entre l'offre des opérateurs de formation et la demande des bénéficiaires et entre l'offre de compétences des bénéficiaires et la demande de compétences des employeurs. Les commissions consultatives sous-régionales ont aussi pour mission de superviser la mise en place de ces plans d'action à leur échelon d'action.

1.5. Les acteurs associatifs locaux

Comme nous avons pu le constater dans la section sur l'agrément et les subventions, il existe deux types d'organismes agréés par le gouvernement wallon qui correspondent à notre objet de recherche, soit les expériences de formation par la mise en situation de travail. Ce sont les EFT et les EI. On ajoutera à notre description les autres organismes d'insertion socioprofessionnelle (OISP). En effet, même si ces derniers ne mettent pas systématiquement leurs stagiaires en situation réelle de travail, il n'en reste pas moins qu'ils font partie des initiatives locales qui agissent en partenariat avec les EFT. Dans la logique d'un parcours d'insertion, un chercheur d'emploi peut très bien passer d'un organisme d'alphabetisation à une EFT et, de là, à un emploi en entreprise d'insertion.

Dans cette section du texte, nous exposons les caractéristiques de ces acteurs : leur nombre, leur champ d'activité, leur projet pédagogique et leur statut comme employeur. Nous traçons aussi un bref historique des fédérations d'organismes locaux qui existent en Wallonie. Cela permet d'exposer des éléments de leur vision sociale et ainsi de comprendre les grands axes de leur projet pédagogique.

¹² Comité subrégional pour l'emploi et la formation (CSEF). Leur mission consiste à coordonner les politiques d'emploi et de formation. Ils ont également pour mission de procéder à un examen permanent de la situation et de l'évolution de l'emploi dans leur région, d'émettre un avis sur toute question d'emploi et de formation. Les dossiers d'agrément des OISP et EFT doivent notamment leur être soumis lors de la procédure d'agrément. Un CSEF est composé des partenaires sociaux, de la Direction du service subrégional de l'emploi et du président de la CEFE.

1.5.1. Les acteurs associatifs locaux : les EFT, OISP et EI

Selon le CERSW, il y avait 64 **entreprises de formation par le travail** (EFT) agréées en Wallonie en l'an 2000 (Jockin 2002). La très grande majorité de ces EFT est fédérée dans l'une des cinq fédérations wallonnes (voir plus bas, sous-section suivante). Les EFT constituent la forme d'initiative la plus près de notre objet de recherche : leur mission consiste précisément à offrir de la formation en situation réelle de travail à des personnes exclues depuis longtemps du marché du travail. Les EFT produisent des biens et des services qu'elles commercialisent sur le marché. Cependant, l'activité commerciale n'est pas leur finalité : elle est un moyen pédagogique. La majorité d'entre elles est constituée en ASBL. Elles sont parfois développées au sein des CPAS ou d'autres structures du mouvement ouvrier socialiste (MOS) ou chrétien (MOC). Selon la législation qui les concerne (le décret de 1995 du gouvernement wallon et les arrêtés suivants), l'agrément en tant que EFT ne peut avoir lieu que si l'organisme applique la pédagogie de la mise en situation de travail. Rappelons la définition que donne le décret de 1995 :

« L'EFT a pour objet d'assurer la formation de stagiaires en recourant à une pédagogie spécifique. Celle-ci repose sur l'accomplissement d'un travail productif, assorti d'une formation théorique adaptée aux besoins individuels, et sur l'accompagnement psychosocial du stagiaire.

La formation a pour but l'insertion socioprofessionnelle de demandeurs d'emploi qui rencontrent des difficultés importantes d'insertion sur le marché de l'emploi en raison de caractéristiques socioculturelles. Elle vise l'acquisition ou le renforcement de compétences suffisantes pour permettre soit la conclusion d'un contrat de travail soit l'accès à une formation qualifiante. »¹³

On peut constater à la lecture du tableau 1 (page suivante) que les EFT sont actives dans certaines filières de formation qui se prêtent bien à leur projet pédagogique : l'entretien et le nettoyage, le textile, la cordonnerie et le cuir, les métiers de l'automobile, les transports et les métaux, les travaux de construction ou de rénovation, l'agriculture et l'entretien des espaces verts, les métiers de la restauration, etc.

Tableau 1 : Filières de formation dans les EFT et OISP en Wallonie (1999-2000)

Filières de formation	Formation offerte en EFT ou en OISP	Nombre de places-formation	% du total de places-formation
------------------------------	--	-----------------------------------	---------------------------------------

¹³ Ministère de la Région wallonne (1995) *Arrêté du Gouvernement wallon relatif à l'agrément des entreprises de formation par le travail*, Arrêté du 6 avril 1995.

Alphabétisation / français langue seconde	OISP	2641	22,70
Bureautique / informatique / secrétariat	EFT / OISP	1657	14,24
Pré-formation, remise à niveau	OISP	1300	11,17
<i>Autres</i> ¹⁴	EFT / OISP	1110	9,54
Bâtiment (gros-œuvre et rénovation)	EFT	1020	8,77
Accompagnement / orientation / socialisation	EFT / OISP	869	7,47
Espaces verts / environnement / agriculture	EFT	599	5,15
Horeca / cuisine alimentation	EFT	541	4,65
Sports / loisirs / tourisme / spectacle / arts	EFT / OISP	406	3,49
Recherche emploi	OISP / EFT	358	3,08
Métiers de la vente	EFT / OISP	240	2,06
Langues étrangères	OISP	230	1,98
Services aux personnes, à la collectivité	OISP / EFT	228	1,96
Entretien / nettoyage	EFT	154	1,32
Textile / cordonnerie / cuir	EFT	141	1,21
Métiers de l'automobile	EFT	72	0,62
Transports	EFT	41	0,35
Métaux	EFT	29	0,25

Adapté de : de Beukelaer, 2001, page 36.

L'apprentissage de ces métiers se prête bien à la forme de la petite entreprise commerciale. Garage de mécanique, restaurant, buanderie, atelier de menuiserie ou de cordonnerie, service de nettoyage ou d'entretien : par ces activités commerciales, les EFT peuvent s'inscrire dans des marchés économiques spécialisés ou peu investis par l'entreprise privée. On remarque toutefois que les filières d'activité des EFT les moins importantes, en termes de pourcentage des places-formation¹⁵. Le travail des métaux, les transports, les métiers de l'automobile sont le fait de trois ou quatre EFT. Ce sont les filières du bâtiment, de la restauration et des espaces verts / environnement / agriculture¹⁶.

On remarque aussi dans le même tableau que certaines filières sont offertes à la fois par les EFT et les OISP. Les activités d'accueil, d'information et de socialisation, les cours

¹⁴ On retrouve dans cette catégorie, par exemple, des cours comme : bibliothèque, tous secteurs, ouvrier spécialisé, « cours collectifs PI » (sic), presse, etc. (De Beukelaer, 2001, 36).

¹⁵ Place-formation : équivalent d'une formation accordée à une personne. Une personne qui suit deux formations occupe deux places-formation. En 2000, une PF durait en moyenne 617 heures. L'étude de De Beukelaer utilise cette unité de mesure pour traiter les données.

¹⁶ Une catégorie assez fragmentée dans les faits. Il peut s'agir de recyclage et de ressourcerie, d'entretien des espaces verts publics, de production à partir de matériaux recyclés, de gestion de parc environnemental, d'agriculture.

collectifs sur les projets individuels de même que les services de recherche d'emploi sont présents dans tous les organismes d'insertion socioprofessionnelle, ils font partie de leur projet pédagogique particulier. Des filières comme « bureautique-informatique-secrétariat » ou les services aux personnes ou à la collectivité¹⁷ se prêtent bien autant à la formation théorique qu'à la mise en situation de travail.

Le tableau 2 (page suivante) nous montre que les activités des EFT se sont accrues entre 1998 et 2000. Le nombre de stagiaires a augmenté de 23% dans cette période pour s'établir à 2 162. Le nombre d'heures de formation dispensées a aussi augmenté de 9,5%. Cependant, le nombre d'heures par stagiaire a subi une perte de 10%. Les formations duraient 616 heures en 1998 et 553 heures en 2000.

	1998	1999	2000 (41)	1998-2000
OISP agréés	67	73	72	
Stagiaires	8.481	10.359	11.132	+ 31%
Stagiaires/OISP	127	142	157	+ 23%
Heures de formation	1.384.981	1.971.277	2.011.900	+ 45%
Heures/stagiaires	163	190	181	+ 11%
EFT agréées	57	65	64	
Stagiaires	1.757	1.986	2.162	+ 23%
Stagiaires/EFT	33	33	34	0,3%
Heures de formation	1.082.757	1.178.749	1.195.896	+ 9,5%
Heures/stagiaires	616	593	553	- 10%

Source : MRW/DGEE, Direction de la Formation professionnelle

Tiré de : Jockin, Bernard (2002) *La formation professionnelle en Wallonie*, Namur : CESRW, p. 28.

Figure 3 : Évolution 1998-2000 du nombre d'EFT/OISP agréés, du nombre de stagiaires, du nombre de stagiaires par OISP, du volume global d'heures de formation dispensées et du nombre d'heures de formation par stagiaire

Les **Organismes d'insertion socioprofessionnelle** (OISP) sont les initiatives locales qui offrent plusieurs types de services aux personnes sans emploi. Si on consulte le tableau 1 de la page 30, on remarque que 22,7% des places-formation ont été offertes dans la filière de l'alphabétisation et du français langue seconde. Cette filière est majoritairement occupée par les membres de Lire et Écrire en Wallonie. Un petit nombre d'OISP se spécialisent dans les langues étrangères. Plusieurs s'occupent de pré-formation et de « remise à niveau » pour la clientèle la plus en difficulté sur le plan cognitif et social. Il y avait 72 OISP agréés en Région wallonne en 2000. On remarque à l'aide du tableau 2 que le passage en OISP est

¹⁷ Habituellement du gardiennage, des services aux aînés, etc.

sensiblement plus court qu'en EFT : 181 heures par stagiaire en 2000 par rapport à 553 heures dans les EFT. Le nombre de stagiaires est aussi beaucoup plus important en OISP : 11 132 en l'an 2000, en hausse de 31% par rapport à 1998. Le nombre de stagiaires par OISP et le nombre total d'heures de formation dispensées ont aussi sensiblement augmentés.

Les **Entreprises d'insertion** (EI) ou **Entreprises sociales** (ES) sont des entreprises d'économie sociale à caractère commercial dont la première mission est la création d'emplois durables. Les EI n'ont pas pour première mission d'offrir de la *formation*. Cependant, elles doivent embaucher des chômeurs de longue durée qu'il est *nécessaire* de former pour qu'ils puissent devenir autonomes, compétents et responsables. Leur public est souvent constitué de personnes qui sont passées par un OISP ou une EFT. Ce sont des personnes presque autonomes, près du marché de l'emploi et qui ont besoin d'expérience de travail. Nées d'une initiative fédérale, les EI sont aujourd'hui différemment reconnues par les deux régions francophones. En Wallonie, comme on l'a vu, elles sont régies par deux textes de 1998¹⁸. Comme pour les EFT et les OISP, le législateur wallon a créé une commission d'agrément des EI. Le premier agrément est accordé pour deux ans, renouvelable pour encore deux ans. Après quatre ans d'agrément, celui-ci est accordé pour des périodes de quatre ans. Parmi les conditions d'agrément, on compte celles-ci :

- [...] Être constituée en société à finalité sociale.
- S'engager à compter parmi les personnes engagées par contrat de travail des demandeurs d'emploi particulièrement difficiles à placer (DEPP). À concurrence de 20% la première année de l'agrément, 30% la seconde année, 40% la troisième année et 50% les autres années d'existence.
- Respecter les principes normatifs des EI.¹⁹

Il y avait en 2002 autour de 50 entreprises d'insertion agréées en Région wallonne. Les règles leur permettant d'obtenir des subventions stipulent que les EI doivent devenir autonomes financièrement au bout de quatre ans. Une étude réalisée par la FEBECOOP montre que, quatre ans après leur création, parmi les 50 EI recensées, seulement 7 sont en faillite (ce qui ne constitue pas un taux supérieur à celui des faillites des nouvelles

¹⁸ Ministère de la Région wallonne (1998) *Décret relatif aux conditions auxquelles les entreprises d'insertion sont agréées et subventionnées*. Ministère de la Région wallonne (1998) *Arrêté du Gouvernement wallon portant exécution du décret du 16 juillet 1998 relatif aux conditions auxquelles les entreprises d'insertion sont agréées et subventionnées*.

¹⁹ *Ibid.*

entreprises). Elles totalisent plus de 400 emplois dont près de la moitié pour des DEPP. Les trois quarts des EI emploient 10 personnes ou moins et 5 DEPP ou moins. L'enquête a identifié 22 secteurs d'activité commerciale. Il est intéressant de constater que les EI qui ont le plus de succès sont issues des EFT, des OISP ou entretiennent des liens privilégiés avec ceux-ci :

- EI principalement issues des EFT ou OISP : 65 % de réussite ;
- EI issues du secteur associatif : 27 % de réussite ;
- EI issues des acteurs traditionnels (syndicats, communautés religieuses) : 31 % de réussite.

1.5.2. Les fédérations d'organismes d'insertion socioprofessionnelle

Les EFT et OISP wallons sont regroupés en cinq fédérations nées de traditions différentes. Afin de parler d'une seule voix aux pouvoirs publics, ils se sont donné un organe de représentation, l'**Interfédération EFT-OISP Wallonie** (« l'Interfédération »). Celle-ci est un « lieu institutionnel de représentation et de structuration du secteur des EFT et des OISP dans différentes instances de pilotage, d'accueil, d'information, d'avis et de réflexion. » (Interfédération, 2003, p. 82). L'Interfédération est reconnue par le gouvernement wallon comme l'instance officielle de représentation des cinq fédérations d'organismes actifs dans le secteur de l'insertion socioprofessionnelle. La présidence de l'organisme est assurée successivement par ses fédérations membres. L'Interfédération a une mission en quatre volets : 1. La structuration du secteur : la promotion de la cohérence et de la qualité des pratiques; 2. La représentation du secteur dans toute instance de pilotage et de réflexion; 3. La formation continuée du personnel EFT/OISP; 4. La vérification des compétences du personnel du secteur (Interfédération, 2003, p. 6). Pour réaliser cette mission, l'Interfédération a développé cinq axes d'action : 1. La représentation politique auprès de la Région wallonne, de la Communauté française, du gouvernement fédéral belge et des instances européennes; 2. La représentation patronale auprès des instances concernées (FESEFA, CESSOC, CP 329, UFENM); 3. La représentation concernant le parcours d'insertion; 4. La formation du personnel; 5. Les communications et l'information. Pour ce faire, l'Interfédération publie un bulletin interne, *Le petit essor*, et un trimestriel plus grand format et plus près du magazine, *Le nouvel essor de l'interfédé*, qui permet la liaison entre les membres et donne des nouvelles sur les enjeux du secteur.

Voici un court historique des cinq fédérations membres de l'Interfédération.

1. **L'Association libre des entreprises d'apprentissage professionnel (ALÉAP)**, comme son nom l'indique, fédérait à sa création en 1989 des EAP. L'ALÉAP regroupe aujourd'hui 16 EFT et 11 OISP en Région wallonne. Les membres d'ALÉAP doivent respecter la charte de l'ALÉAP, laquelle contient notamment les éléments suivants :

- « Accueillir prioritairement des personnes adultes vivant une situation d'exclusion sociale et professionnelle en raison de leur manque de qualification et/ou de leur situation sociale et qui choisissent de poursuivre une formation.
- Disposer d'un programme de formation pertinent, valorisant et rencontrant les besoins du public. Ce programme sera exercé avec professionnalisme et dans la recherche constante de la qualité.
- Offrir un accompagnement psychosocial adapté.
- Subordonner l'exercice éventuel de toute activité de production de biens ou de services commercialisés aux seuls besoins de la formation, en tant qu'outil de formation particulièrement bien adapté.
- Rechercher des partenariats publics et privés, aussi bien en amont qu'en aval de leur action, qui servent l'intérêt d'une insertion sociale et/ou professionnelle durable.
- Mettre en œuvre une gestion financière et humaine saine, rigoureuse et respectueuse des législations en vigueur.
- Pratiquer la solidarité et la transparence dans ses relations avec les autres membres de la fédération [...]
- Rechercher l'égalité des chances entre hommes et femmes et lutter contre toute forme de racisme, d'intolérance et d'extrémisme aussi bien en interne qu'autour de son association. » ²⁰

Ce document mentionne aussi la mission et les objectifs de la fédération :

- « Déterminer des positions et des stratégies communes face aux problématiques rencontrées par le secteur de la formation et de l'insertion socioprofessionnelle, et promouvoir le développement du secteur ;
- Stimuler le partage d'idées, de méthodes de travail et d'expériences au profit de tous les membres ;
- Faciliter la circulation d'informations concernant le secteur ;
- Défendre les intérêts des membres auprès des institutions et autorités privées et publiques ;
- Créer des outils pédagogiques, sociaux et économiques collectifs ;
- Fournir un appui aux membres dans les domaines de la gestion des ressources humaines, de la gestion administrative et financière, de l'accompagnement social et de la pédagogie ;
- Organiser des rencontres et des formations destinées au personnel travaillant dans les centres dans le but d'améliorer la qualité de l'accueil, de l'accompagnement et de la formation des stagiaires ;

²⁰ Adapté de la section III de la *Charte des EFT et OISP d'ALÉAP*, document interne non daté (postérieur à 1989).

- Soutenir les partenariats développés par les membres ;
- Rassembler des acteurs de terrain dans une réflexion constante sur la situation sociale, économique et politique avec laquelle ils sont en prise directe dans leur travail quotidien, et sur les actions à mener pour améliorer cette situation. »²¹

Pour remplir cette mission, l'ALÉAP s'est donné la structure suivante : d'abord une assemblée générale (AG) souveraine qui se réunit au moins une fois l'an en séance plénière (tous les membres effectifs), mais qui peut aussi se réunir en séances thématiques sur des sujets précis chaque fois que nécessaire. L'AG a plein pouvoir sur les questions relatives à la forme de l'association, sa mission et ses objectifs²². Ensuite, l'ALÉAP dispose d'un conseil d'administration (CA) obligatoirement composé d'un président, d'un secrétaire et d'un trésorier. Cette structure minimale est celle de toutes les ASBL en Belgique. Le conseil d'administration de l'ALÉAP comprend « cinq membres au moins, nommés par l'assemblée générale parmi les représentants des membres effectifs ou suppléants des membres effectifs pour un terme de trois ans et en tout temps révocable par elle » (ALEAP, 2000a, p. 2). Au moins deux des membres du CA sont issus des EFT agréées, deux autres des OISP agréés. Le CA est responsable de l'administration courante de l'association et a plein pouvoir sur tous les objets, exception faite de ceux expressément dévolus à l'assemblée générale par la loi (loi sur les ASBL de 1921, révisée en 2002) et par les statuts de l'association. Le CA nomme et révoque les « agents, employés et membres du personnel » de l'association.²³

La permanence (l'instance exécutive) de l'ALÉAP est appelée la « Cellule de coordination et de soutien aux membres » et a pour mandat de mettre en œuvre les décisions de l'AG et du CA, d'effectuer le travail quotidien de la fédération et d'offrir des services d'appui aux membres dans les domaines de la gestion des ressources humaines, de la pédagogie, de la gestion administrative et financière et dans les stratégies de développement (ALÉAP, 1989, p. 4). En 1999, les services d'appui technique aux membres ont surtout été relatifs à la

²¹ Extrait de la *Charte des EFT et OISP de l'ALÉAP*, ALEAP, 1989, section II, page 2.

²² « Modification des statuts, admission et exclusion des membres, nomination et révocation des administrateurs, approbation du rapport d'activité annuel et des comptes de l'exercice écoulé, approbation des budgets et des orientations, dissolution volontaire de l'association » (extrait du document *Modification et Coordination des Statuts*, ALÉAP, 2000a, page 2).

²³ Ce paragraphe a pour but d'expliciter la structure générale d'une ASBL en Belgique. Toutes les ASBL doivent se donner la structure minimale qui est décrite ci-haut. Ainsi, les EFT, OISP et AFT qui sont des ASBL ont cette structure minimale, de même en est-il du CAIPS, de l'AID, de l'ACFI, de l'Interfédération, de la FéBISP et du RES.

législation concernant les EFT et les OISP, plus particulièrement concernant le statut des stagiaires, la constitution des dossiers pour les subventions de la Région wallonne et du FSE ainsi que la gestion du personnel (ALÉAP, 2000b, p. 6).

De plus, pour remplir expressément sa mission, l'ALÉAP s'est dotée de groupes de travail « spécifiques à un sujet requérant une série de réunions de travail devant déboucher sur l'élaboration de documents ou autres travaux finalisés pouvant servir aux membres de la fédération » (ALÉAP, 1989, p. 4). Il existe aussi un comité pédagogique composé de travailleurs psychosociaux et de responsables pédagogiques. Ceux-ci se rencontrent pour discuter de thèmes qui les concernent : « Ce comité permet aux intervenants d'échanger sur leurs expériences, de se transmettre des informations, de faire le point sur leurs pratiques et d'ajuster leur mode de fonctionnement. » (ALÉAP, 2000b, p. 5). L'ALÉAP dispose aussi de moyens de communication et d'information pour assurer le lien entre les membres, dont un bulletin interne de liaison qui, à titre d'exemple, a été publié six fois en 1999 (ALÉAP, 2000b, p. 6). Enfin, l'association est financée par les cotisations des membres, des subventions publiques, des dons privés et des contributions pour services rendus aux membres de la fédération ou à des clients externes (ALÉAP, 1989, p. 4).

2. La **Concertation des ateliers d'insertion professionnelle et sociale (CAIPS)** est la plus grande des cinq fédérations. Elle comptait en 2003 parmi ses membres 32 EFT et 29 OISP agréés en Région wallonne, de même que 10 EI agréées et 4 non agréées (CAIPS, 2003). La CAIPS est issue du Mouvement coopératif socialiste (MCS), lequel est présent depuis le 19^e siècle dans plusieurs secteurs d'activité économique comme l'assurance, la santé, la pharmacie, le logement, la production et la distribution alimentaire, les services de proximité et les services aux entreprises. La CAIPS fait partie du secteur de « l'insertion et de l'aide au développement d'entreprises » de la FEBECOOP, structure fédérative du mouvement coopératif socialiste. La CAIPS, née en 1988 à l'initiative de cinq EAP, est ainsi une des dizaines d'initiatives coopératives créées dans le giron de ce large mouvement qui tire ses principes des premières luttes ouvrières visant l'émancipation générale des ouvriers (FEBECOOP, 2002, pp. 30-31). Les organismes membres du CAIPS sont nés à partir de la fin des années 1970 dans la foulée des crises économiques. Les emplois se font alors de plus en plus rares, l'État ne peut plus garantir le plein emploi et le danger d'une

exclusion définitive de certains travailleurs du monde de l'emploi émerge. Comme l'écrit la FEBECOOP :

« Face à cette situation, une dynamique va se développer, avec des objectifs précis :
Se créer un emploi autogéré ;
Renforcer la solidarité entre les acteurs économiques et diminuer les inégalités entre ceux-ci ;
Répondre à des besoins nouveaux ou/et non satisfaits, en particulier ceux de populations réputées peu solvables ;
Intérêts pour l'environnement, le recyclage de matériaux ;
Démocratie et responsabilisation collective. » (FEBECOOP, 2002, p. 20).

Devant l'impossibilité pour les initiatives d'insertion socioprofessionnelle de bénéficier d'un capital de départ, les organismes n'adopteront pas le statut coopératif ; ils opteront plutôt pour le statut d'ASBL. Ainsi, « le terme de "nouvelles coopératives" laissera [...] progressivement la place à celui de "nouvelle économie sociale". » (FEBECOOP, 2002, p. 21)

La mission, les valeurs et les objectifs du CAIPS se retrouvent sur son site Internet. La fédération « adhère au projet socialiste » et défend donc des « projets progressistes axés sur la justice sociale, l'autonomie individuelle et la solidarité ». De plus, la fédération se dit laïque et fait la promotion de l'égalité des chances « dans le sens large du terme, à savoir : l'égalité des conditions dans l'accès à la formation et l'emploi, l'égalité d'accès à la vie en société et à la citoyenneté. »²⁴ Enfin, notons que la CAIPS mentionne explicitement que ses membres participent au secteur de l'économie sociale et qu'ils souscrivent à ses valeurs et ses principes tels que nous les avons décrits plus haut.

Constituée en ASBL, la CAIPS dispose d'une AG et d'un CA. Tout comme l'ALÉAP, elle a pu se doter d'une permanence en 1999 grâce au « Maribel social », programme du gouvernement wallon. Depuis cette époque, son équipe s'est agrandie et elle comptait en 2002 neuf employés.

3. Les **Actions intégrées de développement (AID)** sont issues du mouvement ouvrier chrétien (MOC), lequel s'est développé parallèlement au mouvement ouvrier et coopératif socialiste dont on vient de toucher un mot. Les AID comptaient en 2003 3 AFT dans la

²⁴ Extraits adaptés du site du CAIPS, page non datée (consultée en juillet 2003) et intitulée *Qui sommes-nous? Charte du réseau, historique, organigrammes, statuts, missions, conditions d'adhésion*. Adresse URL : <http://users.skynet.be/sb016660/pages/framequisommesnous.htm>

Région de Bruxelles-Capitale, 6 EFT dans la Région wallonne et 9 OISP répartis entre les deux régions. Le MOC est aussi actif dans plusieurs secteurs d'activité économique comme les caisses d'épargne, les assurances, la production et la distribution alimentaire, la pharmaceutique, etc. Depuis la fin des années 1990, tout comme le mouvement coopératif socialiste, les coopératives du MOC ont subi des transformations importantes pour suivre l'évolution de la dynamique économique européenne (concentrations, fusions, réorientations, etc.). En ce qui concerne les AID, leur naissance remonte aux années 1980, devant le constat d'une détresse de plus en plus grande chez les personnes, notamment les jeunes qui ont subi des échecs scolaires répétés et qui sont incapables de s'insérer de façon autonome et durable dans le marché de l'emploi. Les AID sont donc structurées autour de deux idées principales : d'une part, offrir une alternative de formation à ceux qui sont en « rupture scolaire » et, d'autre part, s'associer avec des partenaires compétents afin d'offrir aux stagiaires un « parcours d'insertion » qui soit logique et efficace. En ce sens, les AID s'inscrivent « comme le maillon d'une chaîne » dans un réseau institutionnel qui va de l'accueil des stagiaires à leur placement durable en emploi, en passant bien sûr par leur formation et leur suivi individuel.²⁵

4. **L'Action coordonnée de formation et d'insertion socioprofessionnelle (ACFI)** est la quatrième fédération membre de l'Interfédération wallonne. Elle est aussi membre de la FÉBISP. En 2003, elle regroupe 3 AFT bruxellois, 12 EFT en Région wallonne, 3 OISP bruxellois et 7 en Région wallonne, de même que 4 entreprises d'insertion en Wallonie et à Bruxelles. L'ACFI est aussi une ASBL qui fédère l'action de ces différents organismes et s'emploie à défendre leurs intérêts. Pour ce faire, elle offre les services suivants à ses membres :

Création : information et accompagnement individualisés, conseils et assistance juridiques, montage financier, étude de faisabilité, défense des dossiers devant les autorités compétentes.

Représentation et défense des intérêts : défense active des intérêts des membres auprès des pouvoirs publics, des interlocuteurs économiques et sociaux. Pour ce faire, l'ACFI est active au sein de l'Interfédération, des Commissions d'agrément EFT et OISP, de la FÉBISP, du RES, du Réseau belge des entreprises de cohésion sociale (BENSC) et de la Confédération des employeurs du secteur socioculturel et sportif (CESSOC).

²⁵ Pour plus de détails, voir le document suivant : *Les AID racontées*, document non daté en format PDF disponible sur le site des AID. Adresse URL : <http://www.aid-com.be/aidrac.htm>.

Accompagnement pédagogique : dialogue et échange d'outils pédagogiques, mise sur pied d'une politique de formation adaptée aux besoins du terrain.

Solidarité : charte mobilisatrice, objectif fédérateur, réseau actif, échanges d'expériences, groupes de travail et de réflexion.

Optimisation de la gestion quotidienne : gestion informatisée des dossiers des stagiaires, comptabilité centralisée, plan comptable commun, diminution de la charge administrative, contrat de gestion.

Soutien au développement : agents de développement au service des membres; analyse, réflexion et contacts continus afin de créer, anticiper et développer de nouvelles possibilités d'emploi; partenariats dans les secteurs marchand et non-marchand.²⁶

5. **Lire et Écrire en Communauté française** est une fédération de groupes qui se vouent à la cause de l'alphabétisation. Il existe deux fédérations dans la communauté française, Lire et Écrire à Bruxelles et Lire et Écrire en Wallonie. Cette dernière se divise en huit directions dans les régions de la Wallonie.

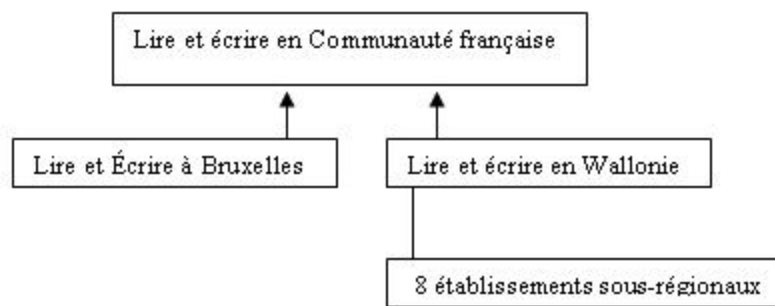


Figure 4 : Organigramme de la Fédération Lire et Écrire

Lire et Écrire existe depuis les années 1960. C'est dans les années 1980 que la fédération a pris la forme qu'on lui connaît présentement. Lire et Écrire Bruxelles a été fondée en 1983. Son objectif est triple : 1. Attirer l'attention sur les problèmes d'analphabétisme et y apporter des solutions ; 2. Multiplier les lieux de formation et les structures pour lutter contre l'analphabétisme ; 3. Adopter une approche pédagogique qui respecte les personnes et les amène à l'autonomie. En tant qu'organe fédératif, les structures de Lire et Écrire sont responsables autant du dialogue avec les administrations et les pouvoirs publics que des relations internationales, du réseautage et de la mise en œuvre des campagnes publiques de sensibilisation sur l'analphabétisme. Les directions sous-régionales en Wallonie ont été

créées pour promouvoir, développer et coordonner l'alphabétisation plus localement. Elles offrent deux types d'action : des services aux formateurs et des cours d'alphabétisation.

Les organismes d'alphabétisation ne placent pas leurs stagiaires dans des situations concrètes de travail. C'est pourquoi nous n'insistons pas sur ceux-ci.

Les entreprises d'insertion, pour leur part, se regroupent dans quelques fédérations (il y en a quelques-unes dans le CAIPS). La plus importante, le **Réseau des entreprises sociales (RES)**, est née en 1995 à la suite d'un projet supporté par la Fondation du roi Baudoin. La première mission du RES fut de démontrer l'utilité d'un décret visant la reconnaissance des entreprises sociales et des entreprises d'insertion. Après le décret fédéral, les fondateurs du RES ont invité d'autres entreprises à se joindre au réseau, qui en compte plus de 20 aujourd'hui. Le RES demande à ses membres de respecter les critères et les objectifs suivants :

Options de base de l'entreprise sociale :

- Viser la création et le maintien dans l'emploi à travers une activité économique de production de biens ou de prestations de services par des personnes précarisées sur le marché du travail.
- Mettre en place un mode de fonctionnement démocratique où la participation des travailleurs est privilégiée.
- Développer un processus de formation continue qui concerne l'exercice démocratique des prises de décision ainsi que les aspects liés à la gestion de l'entreprise. L'objectif de ce processus de formation vise à développer la citoyenneté des travailleurs.
- Refuser la logique de sélection qui pousse à l'éviction systématique du moins productif.
- Favoriser les personnes et le travail par rapport au capital dans la répartition des revenus. Associer ses travailleurs à l'exercice du pouvoir.
- Réfléchir et développer un projet de solidarité. Cette solidarité se concrétise dans l'affectation des bénéfices qui peuvent être mis en réserve, utilisés pour de nouvelles embauches et/ou servir à mener des actions de solidarité.
- Viser à procurer un «être mieux» dans la société et non pas un «avoir plus», en ce sens, refuser toute pratique conduisant à l'exploitation de l'homme par l'homme.
- Critères de fonctionnement de l'entreprise sociale :
 - Concrétiser ses options de base par des contrats de travail stables sur base d'une démarche volontaire des travailleurs.
 - Avant de procéder à un licenciement, épuiser les solutions alternatives et mettre en œuvre toute sa créativité.
 - Dans les limites de la rentabilité économique et de conditions de travail décentes, privilégier la haute intensité de main-d'œuvre peu qualifiée.

²⁶ Adapté du site de l'ACFI. Adresse URL de la page consultée (juillet 2003) : <http://www.acfi.be/> , section « Des services personnalisés ».

- Reconnaître la nécessité d'un bénéfice pour atteindre ses objectifs. Celui-ci ne demeure cependant qu'un instrument au service de ses options de base.
- Procurer un salaire décent à chacun de ses travailleurs. Veiller à ce que l'écart des salaires et les dépenses relatives aux frais de fonctionnement restent en adéquation avec la réalisation de ses options de base.
- L'entreprise sociale est soumise aux mêmes formalités juridiques et administratives que les entreprises classiques (enregistrement, TVA, comptabilité normalisée, prescriptions légales en matière de commission paritaire et de pratiques commerciales...).
- Chaque année, en concertation avec ses travailleurs, l'entreprise sociale évaluera la pertinence des moyens mis en œuvre pour atteindre ses objectifs.²⁷

²⁷ Adapté de la *Charte des entreprises sociales* membres du RES, disponible sur le site du RES. Adresse URL de la page consultée (juillet 2003) : <http://www.resasbl.be/charte.htm>

1.5.3. Le projet pédagogique des EFT et des OISP

Le projet pédagogique spécifique aux entreprises de formation par le travail et à quelques OISP est de mettre leurs stagiaires en situation réelle de travail, dans le cadre d'une entreprise qui produit des biens ou des services. En ce sens, la formation dispensée dépend largement du métier que l'on veut faire apprendre. Le projet pédagogique doit s'y adapter. Celui-ci est conçu pour un public qui éprouve des difficultés avec l'autorité, la ponctualité et la responsabilité individuelle. Il faut donc à la fois former les stagiaires à un métier, mais aussi les amener, sur le plan individuel, à se prendre en main. C'est cette combinaison des approches qui distingue le projet pédagogique des EFT dans le paysage de l'insertion socioprofessionnelle.

On peut décliner ce projet pédagogique en quelques points :

a. Formation par le travail : Consiste à introduire les stagiaires dans une structure de travail où ils expérimenteront des tâches données, selon la pratique de la « formation sur le tas ». Le stagiaire développe alors de manière explicite et implicite une série de compétences techniques et sociales (interaction avec les autres stagiaires et avec les formateurs). Cette formation peut se donner dans les locaux mêmes des EFT ou sur des chantiers qu'ils ont décrochés (Fusulier, 1995, pp. 39-40). Concrètement, la formation par le travail prend les couleurs du métier à apprendre. Le stagiaire progresse dans l'entreprise; à mesure de son apprentissage il sera amené à faire plusieurs tâches ou à visiter plusieurs postes de travail.

b. Formation technique : Consiste à la diffusion de savoirs plus abstraits associés à la pratique professionnelle. La formation technique, procurée en classe, suppose une pédagogie de la part des formateurs et incite les stagiaires à la concentration, à l'application au travail et à l'apprentissage non-spontané. En ce sens, plus que l'apprentissage de connaissances purement techniques, elle a pour but de faire travailler le stagiaire sur lui-même et ainsi l'aider à développer des compétences psychologiques et sociales qui ne sont pas nécessairement liées à la profession qu'il apprend (Fusulier, 1995, p. 40).

c. La remise à niveau ou formation de base : Consiste en une aide, principalement en langue et en arithmétique, de façon à rendre les stagiaires plus autonomes (Fusulier, 1995, p. 41). Les EFT consacrent peu de temps à ce type de formation car les cas les plus lourds

doivent passer par des OISP d'alphabétisation avant d'entrer en formation par le travail (COCOF, 2002 ; FOREM, 2001). Cette catégorie peut aussi inclure les « heures de formation à la citoyenneté », qui consistent à sensibiliser les stagiaires à leur environnement socioculturel ainsi qu'à celui de l'entreprise. Ce sera, par exemple, une introduction aux institutions belges et la lecture/compréhension du règlement interne de l'EFT. Cela inclut donc un certain apprentissage de la vie en société.

d. Le suivi psychosocial personnalisé et le « travail de guidance » : Cet aspect de la formation a tendance à prendre de plus en plus de place avec l'alourdissement des caractéristiques des stagiaires. Le travail de suivi se concrétise par une succession d'étapes : détermination du projet de formation personnalisé, évaluations fréquentes des objectifs à atteindre ou déjà atteints, aide à la recherche d'emploi, simulation d'entrevue d'embauche, etc. (AFT bruxellois, 2003, p. 13). Ce peut être aussi de la consultation de type « psychothérapeutique » (bien que le personnel formateur ne soit pas psychologue). Concernant ce dernier point, une étude réalisée sous l'égide de l'Interfédération en 2001 montre que les formateurs ne se sentent pas toujours qualifiés pour ce genre de travail (De Beukelaer, 2001).

e. Stages en entreprise : De façon complémentaire, certaines entreprises d'insertion par l'économie offrent des programmes d'immersion en véritable entreprise à leur public. « Le stage d'immersion en entreprise confronte les stagiaires au milieu professionnel, à ses exigences en matière de productivité, de rentabilité et d'intégration dans un milieu de travail » (AFT bruxellois, 2003, p. 12).

1.5.4. Les EFT et OISP comme employeurs

Les chambres syndicales d'employeurs et les organismes paritaires

La Belgique est un pays de concertation. Dans le domaine du syndicalisme des employeurs, les EFT et les OISP, de même que leurs organisations fédératrices (Interfédération, CAIPS, ACFI, FéBISP, etc.), sont représentés à la Fédération des employeurs du secteur de l'éducation et de la formation (FESEFA). Prière de se référer au graphique 4 à la page suivante. La FESEFA est elle-même représentée, au niveau fédéral, à la Confédération des employeurs du secteur socioculturel et sportif (CESSOC), laquelle est membre de la

Commission paritaire 329 (secteur socioculturel et sportif). Cette commission regroupe les employeurs et les employés de ces secteurs d'activité.

La FESEFA et les organismes d'insertion socioprofessionnelle sont aussi membres, au niveau de la communauté française de Belgique, de l'Union francophone des entreprises non-marchandes (UFENM), laquelle entretient des liens de concertation, d'avis et de conseil avec le Conseil économique et social de la Région wallonne (CESRW) et les gouvernements wallon et bruxellois.

L'UFENM, la CESSOC et la FESEFA sont des organismes patronaux où ceux-ci débattent des enjeux qui les concernent. C'est à la Commission paritaire 329 (CP 329) que se négocie les conventions collectives de travail et c'est aussi par le biais de ces instances que les partenaires sociaux (employeurs et employés) peuvent conclure des ententes avec leur gouvernement respectif. À l'intérieur de la CP 329, dans le secteur de la « santé, des services sociaux et du milieu associatif de service », dit « secteur non-marchand », des accords sont intervenus en 2002 pour harmoniser les barèmes des travailleurs et les échelles salariales et pour apporter des modifications à la politique de l'emploi (le Programme de résorption du chômage - PRC).

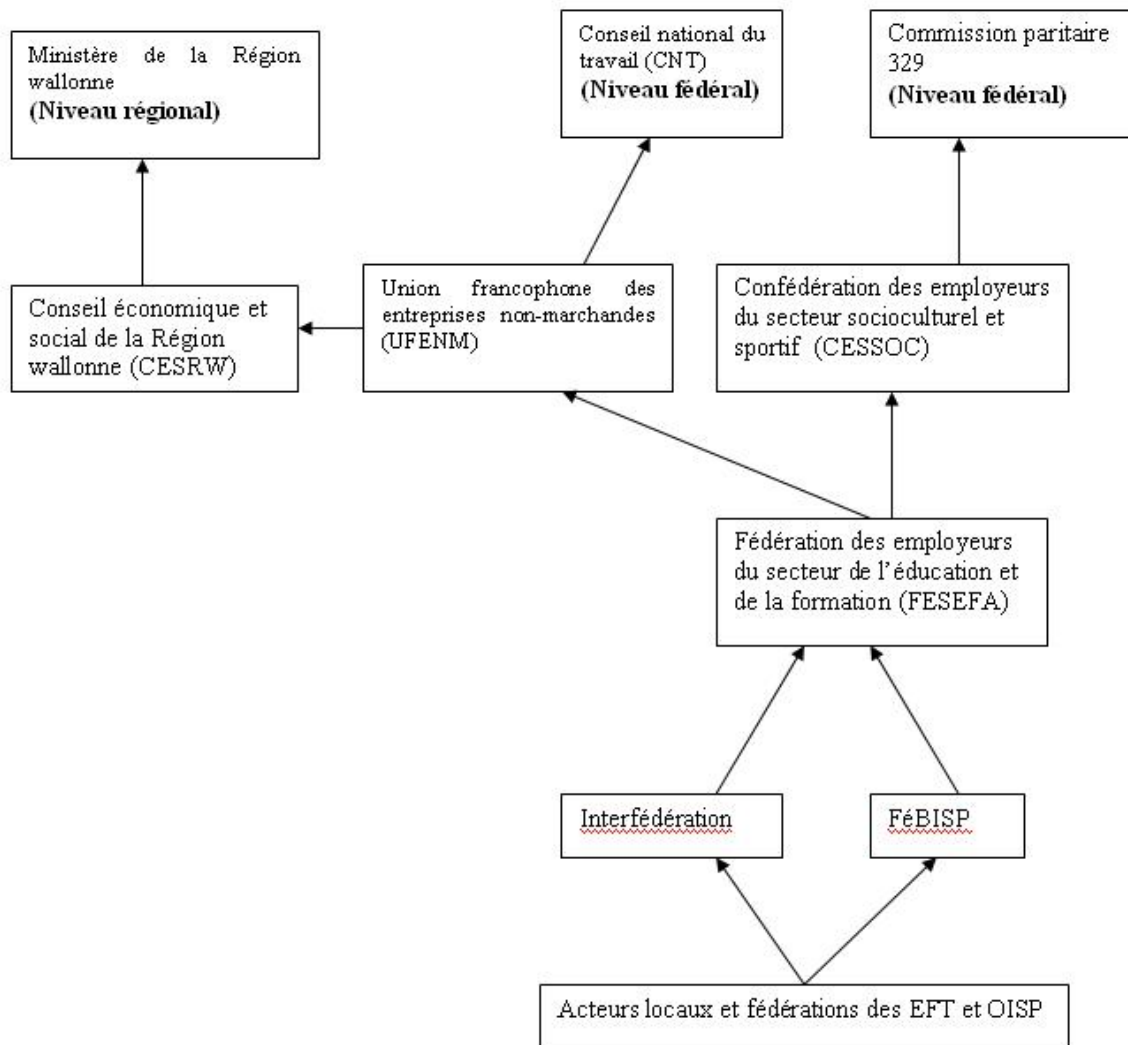


Figure 5 : Organigramme des institutions patronales dans le secteur de l'insertion socioprofessionnelle en Belgique

Caractéristiques des employés

Les EFT et OISP sont aussi des employeurs de personnel régulier : le personnel de formation et celui de l'administration. Voici quelques statistiques sur les employés des EFT et OISP wallons²⁸ :

- **Nombre d'employés.** En moyenne, on compte 11 travailleurs dans les EFT et 12 dans les OISP. Dans les EFT, 56% des travailleurs sont des hommes, 44% des femmes. Dans les OISP, 28% des travailleurs sont des hommes, 72% des femmes.

²⁸ Tiré de de Beukelaer, 2001.

- **Âge du personnel.** Les membres du personnel ont en moyenne 38 ans. 93% n'ont pas plus de 50 ans.
- **Ancienneté.** Les membres du personnel comptent en moyenne 5 ans d'ancienneté dans le secteur de l'insertion socioprofessionnelle et de la formation, de même qu'en moyenne 5 ans d'ancienneté dans l'association. Ils comptent en moyenne 6 années d'expérience dans le métier qu'ils exercent dans ce secteur (formateur, travailleur social, etc.). 44% des travailleurs n'avaient qu'un an d'expérience dans ce métier au moment de s'engager dans le secteur associatif.
- **Qualification.** 52% des travailleurs détiennent un diplôme de type « enseignement supérieur »²⁹. Dans les EFT, 40% de diplômes supérieurs et dans les OISP, 62%. Les femmes sont plus diplômées que les hommes : 61% de diplômes supérieurs pour 39% chez les hommes.
- **Orientation des diplômes.** « Sciences sociales » (sciences sociales et du travail, métiers de l'éducation et de l'animation, métiers de l'enseignement, assistants sociaux, psychologues et pédagogues) : 33% des diplômes. « Commerce, économie, gestion » : 10% des diplômes. « Construction et bâtiment » : 8%.
- **Temps de travail et statut des travailleurs.** 71% des travailleurs dans les EFT et 66% dans les OISP sont à temps plein, pour une moyenne combinée de 69%. Distinction hommes-femmes : 78% des hommes à temps plein et 61% des femmes à temps plein.
- **Statut des travailleurs.** 85% employés, 15% ouvriers. La plupart des travailleurs des associations sont engagés via un programme de résorption du chômage (PRC, PRIME, ACS).
- **Fonctions des travailleurs.** 42% des travailleurs remplissent (au moins à temps partiel) des fonctions de formateur théorique, 33% des fonctions de formateur pratique. Cependant, en pratique, la plupart des travailleurs remplissent plusieurs fonctions.
- **Niveau de scolarité des formateurs.** La plupart des formateurs sont diplômés de l'enseignement supérieur de type court (30%), ensuite viennent les diplômés de l'enseignement secondaire supérieur (26%), de l'enseignement secondaire inférieur (16%) et de l'enseignement universitaire (15%). Les diplômes les plus fréquents des formateurs sont dans les domaines suivants : métiers de la construction et du bâtiment, enseignement, sciences sociales, artisanat (bois et métaux), horeca et alimentation.

Le statut des employés des EFT, OISP et EI

La grande majorité des travailleurs en EFT, OISP ou EI dispose d'un statut qui relève des Programmes de résorption du chômage (PRC), nés il y a plus de vingt ans. Les PRC offrent aux chômeurs et aux employeurs diverses subventions à l'emploi par le biais d'une demi-douzaine de programmes spécifiques dont voici la liste :

- CMT (Chômeur mis au travail)
- CST (Cadre spécial temporaire)
- FBIE (Fonds budgétaire interdépartemental de promotion de l'emploi)
- PRIME (Projets régionaux d'insertion dans le marché de l'emploi)

²⁹ Cela correspond aux diplômes de types « enseignement supérieur de type court », « enseignement supérieur de type long non universitaire », « enseignement universitaire » et « autres diplômes de l'enseignement supérieur ».

- TCT (Troisième circuit de travail)
- Arrêté Royal n°213 et n°258

Les différents statuts que procurent aux employés ces six programmes sont source de confusion, de complexité et de certaines inégalités. La dernière réforme du PRC contenue dans les « accords du non-marchand » en Wallonie regroupe tout ces statuts dans celui d'Agent contractuel subventionné (ACS). Les ACS sont décrits comme :

« des travailleurs mis à la disposition du secteur non-marchand pour la création d'emplois, tant dans les services publics traditionnels (éducation, santé, action sociale) que dans l'ensemble des initiatives issues de l'univers associatif. Ces emplois ACS s'inscrivent dans la politique régionale en matière d'emplois subsidiés pour le secteur non-marchand qui n'aurait pu se développer et se structurer sans l'intervention " subsidiaire " des services publics. Il s'agit de travailleurs engagés sous contrat de travail, ouvrier ou employé, le plus souvent à durée indéterminée, à temps plein ou à temps partiel et qui reçoivent une rémunération égale au traitement octroyé à un membre du personnel d'un pouvoir public ou d'un organisme assimilé pour la même fonction ou une fonction analogue. »³⁰

Plusieurs types de travailleurs peuvent être engagés comme travailleurs ACS :

1. Tout demandeur d'emploi inscrit au FOREM;
2. Les chômeurs de longue durée dont les droits au bénéfice social sont suspendus;
3. Les bénéficiaires de l'aide sociale, du minimex, incluant ceux de moins de 25 ans et de plus de 50 ans;
4. Les personnes « socialement précarisées » : les chômeurs complets indemnisés (CCI) depuis plus de 24 mois, ceux de moins de 25 ans ou de plus de 50 ans qui le sont depuis au moins 12 mois, les bénéficiaires de l'aide sociale ou du minimex depuis plus de 12 mois;
5. Les personnes « difficilement réinsérables » : mêmes caractéristiques que les précédentes, mais la durée est doublée.
6. Les travailleurs occupés précédemment dans un poste PRC.

Les emplois sont subventionnés sur la base d'un système de points; une entreprise ne peut compter plus de 12 points. La valeur d'un point (2 541 euros en 2002) est indexée chaque année. De plus, les employeurs du secteur associatif bénéficient d'une réduction des charges sociales patronales. Les charges sont payées par l'État et, en Wallonie, l'argent des associations est déposé dans un fonds qui permet de financer des postes permanents (le « Maribel social »).

³⁰ Tiré du site de la FéBISP. Adresse URL de la page consultée (août 2003) : <http://www.febisp.be/Outils/acs>

Le Fonds du Maribel social est géré de façon paritaire par les employeurs et les employés. Il permet aux ASBL de créer un poste permanent pour huit postes existants dans les EFT, les OISP ou les bureaux des fédérations.

2. Seconde partie.

L'insertion socioprofessionnelle dans la Région de Bruxelles

2.1. Historique et caractéristiques

En Région bruxelloise, la naissance et l'évolution du secteur de l'insertion socioprofessionnelle sont semblables à celle de la Wallonie. En effet, c'était la Communauté française de Belgique qui avait la responsabilité de l'insertion et de la formation professionnelle jusqu'en 1993-94, date à laquelle cette responsabilité fut dévolue aux Régions. Les initiatives locales se sont développées dans les deux régions en même temps et sur des bases semblables, quoique la Région wallonne fut plus dynamique.

À Bruxelles, comme le note la FéBISP sur son site Internet,

« Dans les années 80, plusieurs associations et organismes bruxellois prennent conscience de la difficulté, pour les demandeurs d'emploi, de s'y retrouver dans l'offre diversifiée et complexe de formation et de conseils à l'insertion, et décident de bouger. Des associations d'éducation permanente, des CEFA (c'est-à-dire des centres d'éducation et de formation en alternance où les stagiaires participent à des cours en ayant un contrat d'emploi) et des CPAS (des centres publics d'aide sociale) mettent alors en œuvre des projets pour aider les Bruxellois. »³¹

Ces mobilisations mèneront à la création des Missions locales et de certains autres OISP, de même qu'à la première mouture d'un « parcours d'insertion » qui permet de mieux servir les demandeurs d'emploi en répondant à leurs problématiques spécifiques. Des fédérations comme l'ACFI et le CAIPS ont des membres à Bruxelles. Ces deux fédérations sont aussi membres en règle de la FéBISP, laquelle est l'organe de représentation des OISP bruxellois.

Depuis 1995, les organismes qui s'occupent d'insertion socioprofessionnelle peuvent être agréés en tant qu'Opérateur d'insertion socioprofessionnelle (OISP). Depuis 1997, les OISP bruxellois se sont dotés d'un organe politique représentatif, la Fédération bruxelloise des opérateurs d'insertion socioprofessionnelle (FéBISP).

En Région bruxelloise, les principes de la « nouvelle économie sociale » ont été élaborés en 1996. C'est le Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale qui fut chargé d'élaborer ces principes. À l'époque, ceux-ci furent critiqués par les acteurs

existants du secteur de l'économie sociale car ils s'appuyaient sur un postulat d'identification de l'économie sociale au secteur de l'insertion socioprofessionnelle (FEBECOOP, 2002, p. 27). La définition de l'économie sociale ciblait trop particulièrement l'embauche de jeunes infraqualifiés de quartiers en crise. Sept critères ont toutefois été retenus pour baliser le champ :

- « *Critère d'appartenance à l'économie.* Les activités des projets d'économie sociale consistent à mettre sur le marché concurrentiel des biens et services.
- *Critère de différenciation par rapport au domaine de l'économie marchande.* L'exercice de ces activités doit engendrer des surcoûts identifiés qui résultent exclusivement de la poursuite d'objectifs d'intérêt social étrangers au marché.
- *Critère de différenciation par rapport au secteur public.* Les projets d'économie sociale offrent au prix du marché des biens ou des services qui ne sont pas considérés comme universels. Un service public n'appartient pas au domaine de l'économie sociale.
- *Critère d'affectation des bénéfices.* Les bénéfices sont affectés au financement des finalités sociales, tenant compte d'une rémunération normale des facteurs de production, notamment en respectant les règles en vigueur dans le secteur où s'exercent les activités.
- *Critère de transparence financière et d'autonomie de gestion.* Tous les détenteurs de capital doivent être en permanence et publiquement identifiés. L'entreprise assume souverainement sa gestion.
- *Critère de décision démocratique.* Le projet d'économie sociale traduit sa volonté de fonctionnement démocratique par le biais d'organes de contrôle et de gestion participative effective de manière à garantir la finalité sociale du projet.
- *Critère juridique.* Statut juridique non imposé, mais statut de société à finalité sociale souhaitable. »

(FEBECOOP, 2002, p. 28).

Aujourd'hui, la FéBISP positionne l'action des AFT et OISP bruxellois dans le champ de l'économie sociale, ce que ne font pas nécessairement les acteurs des fédérations wallonnes.

Le législateur bruxellois définit ainsi l'insertion socioprofessionnelle :

« Les actions d'insertion socioprofessionnelle sont l'ensemble des opérations qui visent l'accès à une qualification professionnelle et à un emploi rémunéré, couvert par la sécurité sociale. L'action se traduit par la mise en œuvre, dans une démarche intégrée, d'opérations d'accueil, de guidance, d'éducation permanente, de formation professionnelle et de mise au travail en entreprise. »³²

³¹ Site de la FéBISP. Adresse URL (juillet 2003) : http://www.febisp.be/ISP/histoire_PI.html

³² COCOF, décret du 27 avril 1995.

2.2. La reconnaissance publique et les subventions

En 1987 et en 1988, la Communauté française de Belgique avait légiféré sur les « activités d'insertion socioprofessionnelle ou de formation professionnelle continuée » (des OISP et des EAP à l'époque). Lorsque la responsabilité de la formation professionnelle lui revient en 1993-94, la Région de Bruxelles-Capitale abroge, en 1995, le décret de la Communauté française de 1987. Depuis, d'autres textes législatifs, qui complètent les décrets initiaux, sont entrés en application (en 1996, 1997 et 2002)³³. Le décret de 1995 et un arrêté de 2002 sont les textes principaux qui balisent l'agrément et la « labellisation » des organismes. Cette dernière est une procédure bruxelloise qui sert à distinguer les types d'initiatives. Il y a un « label » AFT, un autre pour les Missions locales, un autre pour les initiatives d'alphabétisation, etc. Il en existe six en tout.

2.2.1. L'agrément et la « labellisation »

Le décret du 27 avril 1995 « relatif à l'agrément de certains organismes d'insertion socioprofessionnelle et au subventionnement de leurs activités de formation professionnelle »³⁴ abroge et remplace celui de la Communauté française de 1987. Contrairement à la Région wallonne qui a promulgué deux décrets différents, un concernant les EFT et un autre concernant les OISP, la Région bruxelloise a confondu les différents types d'initiatives sous l'appellation d'Opérateurs d'insertion socioprofessionnelle (OISP) et a établi des « labels » concernant chacune d'entre elles. Il existe ainsi six « labels » :

1. Opérateur de formation professionnelle
2. Opérateur de formation en alternance
3. Opérateur de pré-formation
4. Atelier de formation par le travail
5. Opérateur d'alphabétisation
6. Mission locale de concertation et de coordination

³³ Consulter l'annexe 2 pour la liste des législations dans le secteur de l'insertion socioprofessionnelle à Bruxelles.

³⁴ Collège de la Commission communautaire française de Bruxelles-Capitale (1995) *Décret relatif à l'agrément de certains organismes d'insertion socioprofessionnelle et au subventionnement de leurs activités de formation professionnelle en vue d'accroître les chances des demandeurs d'emploi inoccupés et peu qualifiés de trouver ou de retrouver du travail dans le cadre de dispositifs coordonnés d'insertion socioprofessionnelle*, 27 avril 1995.

Seul le quatrième nous intéresse vraiment, celui des Ateliers de formation par le travail. Cependant, le texte du décret et les arrêtés d'exécution qui y sont rattachés (Arrêté du 27 juin 1996, Arrêté du 12 décembre 2002) concernent les six types d'initiatives et promulguent des conditions d'agréments et de « subventionnement » semblables pour tous. Lors de la demande d'agrément, ce sont les services du ministre compétent qui accordent un ou plusieurs « labels » à l'organisme.

Le public cible visé par le décret de la Commission communautaire française de la Région de Bruxelles-Capitale (COCOF) est assez large : « sont visés les demandeurs d'emploi inoccupés de la Région de Bruxelles-Capitale qui ne sont pas détenteurs, au début de l'activité, du certificat d'enseignement secondaire supérieur [...] et qui sont dans l'impossibilité de répondre aux offres d'emploi disponibles sur le marché du travail en raison de la faiblesse ou de l'absence de qualification professionnelle, de leur dénuement social ou du fait de discriminations visant le groupe spécifique auquel ils appartiennent. »³⁵

Pour le législateur bruxellois, l'agrément des OISP vise deux types d'actions : d'une part, la concertation et la coordination des activités d'insertion socioprofessionnelle (c'est le travail des Missions locales) et, d'autre part, les actions d'insertion socioprofessionnelle, lesquelles « sont l'ensemble des opérations qui visent l'accès à une qualification professionnelle et à un emploi rémunéré, couvert par la sécurité sociale. L'action se traduit par la mise en oeuvre, dans une démarche intégrée, d'opérations d'accueil, de guidance, d'éducation permanente, de formation professionnelle et de mise au travail en entreprise. »³⁶ Ces actions doivent être mises en oeuvre en partenariat avec l'Institut bruxellois francophone pour la formation professionnelle (IBFFP, ci-après Bruxelles Formation), le partenaire institutionnel des OISP bruxellois. Ainsi, pour être agréés, les organismes doivent remplir les conditions suivantes, en plus de correspondre à un ou plusieurs « labels » tels qu'ils sont définis par le législateur :

- « 1. Avoir un siège dans la Région de Bruxelles-Capitale et y exercer les activités visées par le présent décret;
2. Être constitués en association sans but lucratif;

³⁵ *Ibid.*

³⁶ *Ibid.*

3. Mener des actions en partenariat avec l'Institut conformément aux dispositions de l'article 4;³⁷
4. Organiser dans le cadre de ces actions des opérations telles que visées à l'article 5 depuis au moins un an à la date de la demande d'agrément selon les critères déterminés par le Collège;³⁸
5. S'engager à se soumettre à un contrôle administratif, pédagogique et budgétaire des activités visées, selon les modalités déterminées par le Collège;
6. Répondre aux priorités fixées par le Collège après avis de la Commission consultative Emploi-Formation-Enseignement. »

Le collège de la commission française de Bruxelles (COCOF) prend avis des conventions de partenariat conclues entre les OISP et Bruxelles Formation avant de donner ou renouveler l'agrément. L'agrément est accordé pour une période de trois ans, renouvelable. Le dossier de la demande doit comprendre un rapport d'activité détaillé, un budget, un engagement à se soumettre aux règles de Bruxelles Formation, un engagement au partenariat, etc. De plus, pour être agréés, les AFT doivent exister depuis au moins un an et avoir organisé des opérations de formation pour au moins douze personnes. Ils doivent de plus disposer d'un personnel formateur compétent qui dispose de diplômes pertinents ou d'expérience justificatrice. Ces conditions sont donc plus précises et en même temps moins restrictives que celles de la Région wallonne : à Bruxelles, les formateurs ne sont pas nécessairement des chômeurs, mais plutôt des formateurs qualifiés.

Le législateur définit en détail les caractéristiques des « labels ». Ainsi, les activités des Ateliers de formation par le travail sont ainsi caractérisées :

« Les opérations de formation par le travail procèdent par une mise en situation de travail réel dans un cadre d'activités organisées au sein même de l'organisme, donnant lieu à la production, commercialisée ou non, de biens ou de services. Elles consistent en l'acquisition des pré-requis professionnels nécessaires à l'exercice d'un emploi ou à la poursuite d'une formation professionnelle qualifiante. Elles s'accompagnent nécessairement d'une formation de base pré-qualifiante. Elles visent les personnes qui ne sont pas détentrices, au début de l'activité, du certificat de l'enseignement secondaire inférieur décerné par le Ministère de l'Éducation ou de tout autre diplôme équivalent. »³⁹

³⁷ C'est-à-dire promouvoir des actions d'insertion socioprofessionnelle ou de concertation locale et promouvoir des actions qui accordent le statut de « stagiaire en formation professionnelle » et les bénéfices sociaux qui en découlent.

³⁸ L'article 5 énumère les actions d'insertion et de concertation en fonction des labels.

³⁹ *Ibid.*

Un cahier des charges des AFT a été élaboré par le gouvernement, en concertation avec les acteurs concernés. Il précise le programme pédagogique des AFT (voir plus bas, section « acteurs locaux »).

2.2.2. Le financement par les subventions publiques

Les subventions aux OISP couvrent les « frais généraux de fonctionnement » et le salaire des formateurs. Elles sont accordées sur une base annuelle et peuvent être réévaluées en considération des rapports d'activité et des comptes des organismes. De plus, l'Institut bruxellois francophone pour la formation professionnelle peut accorder des subventions supplémentaires pour la mise en œuvre de certaines activités (nouvelles filières de formation, par exemple). Pour les AFT, les subventions sont accordées en considération de la catégorie de l'agrément et des ententes de partenariat conclues avec l'IBBFP. De plus, le montant des subsides déterminé annuellement est calculé sur la base :

- « du (des) label(s) attribué(s);
- de l'importance des opérations, visées à l'article 5 [les opérations de formation et d'insertion socioprofessionnelle ou de concertation et de coordination] du décret, développées en partenariat avec l'Institut;
- de l'évaluation favorable des opérations organisées en partenariat avec l'Institut. »

Contrairement à la Région wallonne, la législation bruxelloise fait explicitement mention d'une obligation des organismes de compléter leur financement par d'autres mesures :

« Les organismes sont tenus de s'assurer des financements complémentaires, nécessaires à la mise en œuvre des actions, auprès des pouvoirs publics, et d'éventuels fonds professionnels, compétents en matière de formation, d'emploi et d'éducation permanente. »

C'est ainsi que la plupart des OISP bruxellois sont aussi financés par le Fonds social européen (voir la page 20 pour plus de détails). Cependant, le co-financement du FSE est conditionnel à l'agrément et à la conclusion d'ententes de partenariat avec Bruxelles Formation.

2.3. Les institutions publiques

(Prière de se référer à l'organigramme de la page suivante.)

C'est la Commission communautaire française de Bruxelles-Capitale qui est le gouvernement responsable de la francophonie bruxelloise. L'assemblée de la Commission communautaire est la chambre législative; le Collège de la Commission communautaire

(COCOF) exerce le pouvoir exécutif. Le COCOF promulgue et met en application les décrets et les arrêtés. Le COCOF assure aussi l'agrément des OISP bruxellois, après avis de Bruxelles Formation.

Ce dernier est un organisme paritaire dont le Comité de gestion regroupe des représentants des employés et des employeurs du secteur de l'insertion socioprofessionnelle. Bruxelles Formation a une double mission : d'une part organiser et réguler le champ de la formation professionnelle et, d'autre part, organiser et proposer des formations professionnelles. Avec le premier segment de sa mission, Bruxelles Formation est responsable de la gestion du parcours d'insertion bruxellois. L'Institut doit ainsi conclure des ententes de partenariat avec les acteurs de l'insertion socioprofessionnelle afin de bien coordonner une offre de services adaptés aux besoins de la population. Avec le second segment, l'Institut offre lui-même des programmes de formation qui s'adressent, la plupart du temps, à une clientèle près du marché de l'emploi. L'Institut, par exemple, n'organise pas de cours d'alphabétisation pour les chômeurs. Il organise plutôt des formations dites « qualifiantes », c'est-à-dire qui sont reconnues par un diplôme ou une attestation de compétences.

L'Office régional bruxellois de l'emploi (ORBEM) a une mission de gestion des politiques de l'emploi. Organisme public, il tire sa mission du gouvernement bruxellois. Il agit en partenariat avec l'Office national pour l'emploi (ONEM, niveau fédéral), qui gère les allocations de chômage. L'ORBEM a aussi pour mission le placement des demandeurs d'emploi et c'est à ce titre qu'il est chargé de la gestion du parcours d'insertion des demandeurs d'emploi inscrits dans une formation. Il constitue la porte d'entrée naturelle du parcours d'insertion bruxellois.

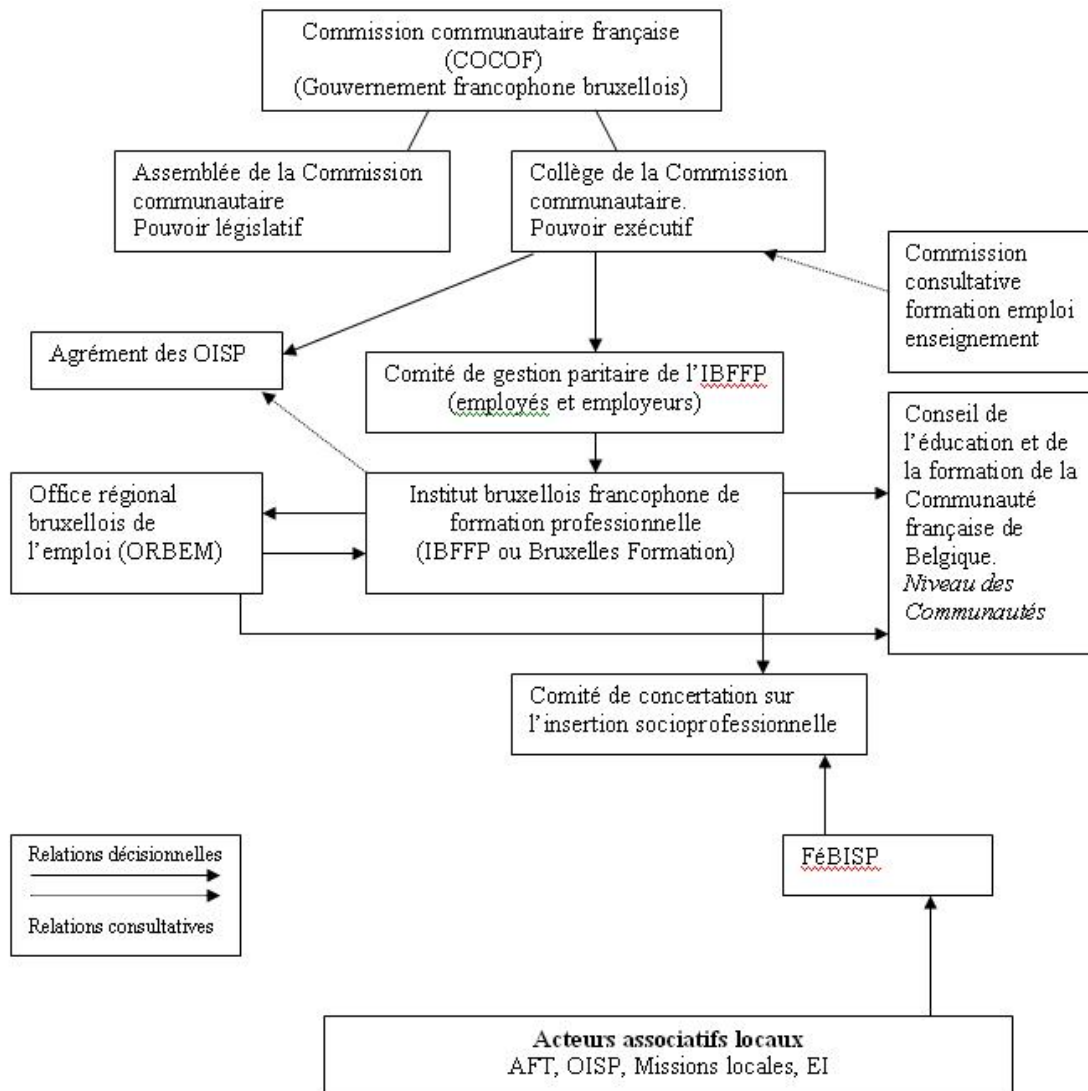


Figure 6 : Organigramme des institutions du secteur de l'insertion socioprofessionnelle à Bruxelles

La Commission consultative Formation Emploi Enseignement (CCFEE) a pour mission d'assurer la complémentarité et la cohérence entre des politiques relevant de trois niveaux de gouvernement : la formation, qui relève de la Communauté française de Bruxelles (COCOF); l'emploi, qui relève de la Région Bruxelles-Capitale; l'enseignement, qui relève de la Communauté française de Belgique. Elle conseille le gouvernement et émet des avis sur plusieurs sujets concernant la formation professionnelle.

Le Conseil de l'éducation et de la formation de la communauté française (CEF) existe depuis 1990. Sa mission générale est de faire le lien entre l'éducation et la formation. Il

est un organisme de conseil et d'avis. Il est divisé en deux chambres surplombées par le Conseil : la chambre de l'enseignement qui regroupe les acteurs de ce secteur et la chambre de la formation où siègent notamment le FOREM, l'ORBEM, Bruxelles Formation et l'IFPME. Y siègent aussi les partenaires sociaux (syndicats et employeurs) et des représentants du « Conseil supérieur de l'éducation permanente et de l'enseignement de promotion sociale ». Le CEF doit prendre considération des travaux existants et des autres organismes de conseil pour rendre ses propres avis. À ce titre, il entretient des liens avec les conseils et commissions du secteur de l'insertion socioprofessionnelle (CCFEE, CESRW).

Depuis 2002, un arrêté de la COCOF formalise explicitement le type de partenariat que les OISP bruxellois doivent avoir avec Bruxelles Formation. Ce partenariat a deux volets : d'une part les conventions entre les OISP et Bruxelles Formation et, d'autre part, la FéBISP, en tant qu'organe de représentation des OISP, travaille avec Bruxelles Formation au sein d'un comité de concertation de l'insertion socioprofessionnelle. Le comité se réunit au moins tous les deux mois et sa mission est de fixer les objectifs, le calendrier de travail ainsi que les modalités de fonctionnement des différents groupes d'expertise. Il examine aussi toute question relevant de l'application du décret sur l'insertion socioprofessionnelle (1995), mais aussi toute autre question susceptible d'avoir des incidences sur les activités des OISP. Il est aussi responsable de l'évaluation et du suivi des groupes d'expertise. Les groupes d'expertise sont divisés en 3 catégories :

- Des *commissions thématiques* qui rassemblent des opérateurs d'insertion socioprofessionnelle concernés par un même sujet. Les commissions formées en 2003 se divisent ainsi : formation de base, pré-formation, formation qualifiante, AFT. Deux autres renvoient à deux types d'activités des Missions locales : l'orientation professionnelle et les actions de formation non structurées.⁴⁰
- Les *plates-formes* sont également des lieux d'expertise, mais sur des thèmes spécifiques, dont l'organisation est sous-traitée à un organisme « expert » qui reçoit une subvention de Bruxelles Formation pour ce faire. Deux plates-formes sont en cours, une relativement à la formation en alphabétisation, l'autre concernant la formation en informatique.
- Les *groupes de travail* sont organisés par Bruxelles Formation ou la FéBISP. Ils visent à réfléchir sur des problématiques plus générales, d'actualité ou qui ne sont pas étudiées par les commissions thématiques ou les plates-formes.

2.4. Le parcours d'insertion et de formation

En 1997, sous l'impulsion de la Commission européenne, le Gouvernement wallon, la Communauté française et la Commission européenne approuvent le dispositif du « parcours d'insertion ». Le Fonds social européen introduit alors cette notion dans les conditions

d'éligibilité des projets et définit quatre objectifs principaux : répondre aux besoins du marché de l'emploi, assurer la formation des individus dans les secteurs prometteurs d'offres d'emploi, favoriser l'épanouissement des stagiaires pour augmenter leurs chances d'insertion et, enfin, rechercher l'adéquation entre les personnes et les institutions dans un équilibre de coût, de qualité et de résultat.

L'institution publique responsable de l'emploi et du parcours d'insertion à Bruxelles est l'ORBEM. « Désigné comme gestionnaire du parcours d'insertion [...] l'ORBEM met en œuvre et coordonne des actions qui ont pour objectif l'accompagnement des demandeurs d'emploi à travers un suivi individualisé et une approche intégrée d'actions. »⁴¹ Pour ce faire, l'ORBEM accueille les demandeurs d'emploi, établit avec eux un projet de formation ou de recherche d'emploi et les guide vers les ressources nécessaires. L'ORBEM subventionne également dans une grande mesure des emplois dans les associations pour des postes de formateurs et intervient dans le secteur de l'insertion socioprofessionnelle par des subventions de fonctionnement.

Le plus grand partenaire des AFT et OISP à Bruxelles demeure toutefois Bruxelles Formation, qui est chargé de la mission « d'organiser, seul ou en collaboration, l'orientation, la formation, la reconversion ou le recyclage des adultes demandeurs d'emploi ou travailleurs salariés en vue de leur (ré)intégration dans la vie professionnelle »⁴². Pour ce faire, Bruxelles Formation offre lui-même la plupart des « formations qualifiantes » à Bruxelles et assure autant d'heures de formation que le secteur associatif (soit plus d'un million d'heures de formation pour chaque pôle).

Quant au partenariat que les OISP doivent établir individuellement avec Bruxelles Formation, celui-ci vise à l'établissement et au fonctionnement du parcours d'insertion bruxellois. Ce partenariat prend la forme suivante : chaque OISP doit conclure une convention de partenariat avec Bruxelles Formation, laquelle convention détermine les opérations à mettre en œuvre et leurs modalités d'exécution. Ainsi, les cahiers des charges

⁴⁰ Tiré du site de la FéBISP. Adresse URL de la page consultée (juillet 2003) : http://www.febisp.be/Menu_feBISP/parten/protoc_accord_febisp_brufo.html

⁴¹ Commission communautaire française de la Région de Bruxelles-Capitale (2002) *Une formation : l'atout pour votre avenir*, brochure explicative, Bruxelles : Commission communautaire française de la Région de Bruxelles-Capitale, page 42.

⁴² *Ibid.*

(les méthodes concrètes de formation) des AFT sont établis en partenariat avec Bruxelles Formation. Ce dernier peut alors attribuer une subvention de fonctionnement à l'OISP pour qu'il puisse donner sa formation. C'est dire que ces conventions de partenariat – qui doivent être détaillées et ne laissent dans l'ombre ni le nombre de stagiaires, ni les objectifs des formations, ni les méthodes de formation – sont une méthode de contrôle des actions de formation. Ainsi, « l'Institut [Bruxelles Formation] assure la mise en œuvre des conventions de partenariat, ainsi que le contrôle, le suivi des actions subventionnées et l'établissement d'un rapport d'évaluation annuel portant sur la mise en œuvre des programmes et des cahiers des charges [...] »⁴³.

Le parcours d'insertion bruxellois n'est pas linéaire. La première étape est toutefois l'inscription à l'ORBEM. Le demandeur est alors conseillé sur place ou se rend à l'une des neuf Missions locales bruxelloises⁴⁴. Un conseiller effectue avec le demandeur d'emploi son bilan socioprofessionnel. Celui-ci consiste à évaluer le parcours professionnel, à clarifier les objectifs du demandeur et à déterminer clairement ses compétences. Ce bilan permet au conseiller de proposer au demandeur différentes options et actions à mener pour trouver un travail. Si le demandeur éprouve des difficultés particulières (pour des raisons sociales, médicales ou familiales, ce qui est presque toujours le cas pour la clientèle des AFT et OISP), il peut bénéficier d'une « guidance socioprofessionnelle », c'est-à-dire d'un accueil personnalisé, d'un soutien individuel et d'un accompagnement plus serré dans les démarches d'insertion. Le résultat du bilan permettra de choisir entre trois grandes options :

- a) **Le placement direct en emploi**, qui consiste à offrir un poste disponible sur le marché de l'emploi au demandeur.
- b) **La recherche active d'emploi**, qui consiste à faire l'inventaire des atouts du demandeur, à confectionner son CV, à rédiger une lettre de motivation, à le préparer à un entretien d'embauche (notamment par la simulation), à lui donner des informations sur les démarches à suivre pour identifier les offres d'emploi, etc. Ce genre d'intervention est effectué par les partenaires associatifs comme les Missions locales.

⁴³ Collège de la Commission communautaire française de Bruxelles-Capitale (2002), Arrêté relatif aux conventions de partenariat conclues entre l'Institut bruxellois francophone pour la Formation professionnelle..., Arrêté du 12 décembre 2002.

⁴⁴ Les Missions locales peuvent aussi faire office de porte d'entrée du parcours d'insertion.

- c) **Une proposition de formation.** Avant de commencer une formation, les agents d'accueil des Missions locales ou de Carrefour formation (le centre d'information de Bruxelles Formation) donnent des conseils et des informations sur les différents types de formations disponibles. Il en existe cinq :
1. **L'alphabétisation**, dont la coordination est assurée par Lire et Écrire Bruxelles et les formations données par neuf ASBL spécialisées dans l'alphabétisation (toutes affiliées à la FéBISP, Lire et Écrire compris.)
 2. **Formation de base/Préformation**, pour se remettre à niveau et pour suivre ensuite une formation des types 3, 4 ou 5. La formation de base est donnée par des ASBL membres de la FéBISP. Certaines offrent aussi de l'alphabétisation.
 3. **Formation par le travail.** Dispensées par les Ateliers de formation par le travail (AFT), ces formations pratiques en situation de travail réel s'adressent à ceux qui n'ont pas de « Certificat d'enseignement du deuxième degré » ou de « Certificat d'enseignement secondaire inférieur ». La plupart des formations en AFT sont disponibles pour les demandeurs d'emploi en chômage depuis plus ou moins un an et qui ne possèdent pas de certificat d'enseignement secondaire inférieur. Plusieurs formations s'adressent uniquement aux 18-25 ans⁴⁵.
 4. **Formation qualifiante**, pour ceux qui veulent apprendre un métier, une profession ou apprendre à « exercer une fonction » pour accéder à un emploi qualifié dans un secteur professionnel donné. S'adresse aussi aux salariés qui veulent se recycler ou se perfectionner. La plupart des formations qualifiantes sont données par Bruxelles Formation, organisme public. Cependant, certaines ASBL membres de la FéBISP sont aussi autorisées à donner des formations qualifiantes (voir annexe 4 pour la liste). Les caractéristiques pour accéder à une formation qualifiante dispensée par une ASBL membre de la FéBISP sont très différenciées.
 5. **Formation qualifiante en alternance.** S'adresse aux moins de 25 ans qui veulent apprendre un métier pratique. La formation consiste, approximativement, en $\frac{3}{4}$ de formation pratique en situation de travail réel et $\frac{1}{4}$ de formation théorique « en classe ». Il n'y a que quelques formations de ce type offertes à Bruxelles (par Bruxelles Formation).

⁴⁵ Voir l'annexe 4 pour la liste des formations offertes par les AFT bruxellois.

Comme on l'a mentionné, ce parcours d'insertion n'est pas linéaire. Un stagiaire peut à tout moment avoir besoin de retourner à l'ORBEM. De plus, les opérateurs d'insertion socioprofessionnelle sont tous sensés donner accès à une formation qualifiante et vingt d'entre eux sont aussi opérateurs de formation qualifiante. Ainsi, un individu peut fréquenter plusieurs structures, en fonction de ses besoins et des objectifs de son parcours d'insertion.

2.5. Les acteurs locaux

À Bruxelles, les acteurs locaux sont les OISP et les AFT, de même que les Missions locales et, dans une moindre mesure, les Régies locales de services et de travaux d'intérêt collectif. C'est la Fédération bruxelloise des opérateurs d'insertion socioprofessionnelle (FéBISP) qui est l'organe fédératif reconnu pour les OISP. Comme on le verra dans la troisième section, le programme pédagogique des AFT est assez semblable à celui des EFT de la Région wallonne.

2.5.1. Les acteurs locaux associatifs

Commençons par les neuf **Missions locales** bruxelloises, qui sont inspirées des Missions locales françaises. Elles assurent l'accueil des personnes en demande d'une formation et d'une aide à l'insertion socioprofessionnelle (elles sont une des portes d'entrée du parcours d'insertion en proposant des modules d'orientation qui permettent aux stagiaires de s'ancrer dans un parcours d'insertion ou de formation). Elles coordonnent des filières de formation (le plus souvent locales) et conseillent les demandeurs d'emploi ou de formation. Elles peuvent également mettre de l'avant des actions de formation, lorsqu'il s'agit de répondre rapidement à des besoins d'emploi pour lesquels aucune formation régulière n'est encore proposée par les « opérateurs de formation ». La Mission locale est un label d'agrément par la COCOF. Les responsabilités sont celles de la coordination et de l'accueil des demandeurs d'emploi.

Les Régies locales de services et de travaux d'intérêt collectif consistent en des structures à vocation non-marchande employant des demandeurs d'emploi peu qualifiés rétribués via l'activation d'allocations sociales (chômage, minimex). Leur objectif est d'exploiter les opportunités offertes pour la création de nouveaux emplois lors des opérations de

rénovation et de revitalisation des quartiers. Ces expériences pilotes ne font pas encore l'objet d'une réglementation particulière. Elles sont souvent mises en œuvre au sein d'ASBL existantes (ex. : les Missions locales). Dans certains cas, leurs promoteurs les ont d'emblée constituées en ASBL autonomes. Elles émanent d'opérateurs publics ou parapublics (communes, CPAS, Missions locales), tout en disposant d'une certaine autonomie de gestion. L'achat des fournitures et l'encadrement technique sont supportés par les collectivités locales qui sont les maîtres d'œuvre des chantiers (communes, sociétés de logements sociaux, associations locales).

Les autres **Opérateurs d'insertion socioprofessionnelle (OISP)** sont une quarantaine, tous membres de la FéBISP. Les Missions locales et les AFT sont aussi des OISP. La quarantaine d'autres organismes offrent de la « formation de base » (alphabétisation, apprentissage des langues, remise à niveau, recherche d'emploi, etc.) ainsi que plusieurs autres formations à des métiers (secrétariat, bureautique, électronique, etc.)

Enfin, les **Ateliers de formation par le travail (AFT)**. Il y en a huit à Bruxelles, tous agréés par le gouvernement et tous membres de la FéBISP. Les AFT sont semblables aux EFT en ce sens qu'ils mettent leurs stagiaires en situation réelle de travail, ce qui constitue leur particularité. Cependant, les AFT bruxellois ne sont pas des entreprises et ne vendent pas vraiment leurs produits et services. Leur particularité est de mettre leurs stagiaires en situation de travail dans un atelier, mais l'accent n'est pas mis sur la vente des produits ni sur l'autofinancement. Tant qu'ils sont agréés par la COCOF et qu'ils détiennent une convention de partenariat avec Bruxelles Formation, les AFT sont financés par la COCOF et le Fonds social européen.

Les AFT visent une clientèle adulte, mais qui n'a presque pas d'expérience de travail. Le travail des formateurs est à la fois d'apprendre au stagiaire à évoluer en milieu de travail, lui montrer un métier et l'amener à une plus grande responsabilité personnelle et sociale. Ainsi, les AFT ont pour objectifs généraux de :

- Développer chez les stagiaires des compétences susceptibles de favoriser leur adaptation à un milieu du travail et/ou de développer leur motivation à poursuivre leur parcours de formation ;
- Promouvoir la confiance en soi des stagiaires et renforcer leur autonomie ;
- Sensibiliser les stagiaires à agir en tant que citoyens, capables de contribuer au développement d'une société démocratique, solidaire et pluraliste, notamment par la

mise en place de pratiques démocratiques au sein de l'AFT et/ou par l'intégration de la dimension d'éducation permanente au programme de formation.⁴⁶

Les stagiaires en AFT ne sont pas rémunérés. Ceux qui disposent de prestations de chômage ou d'aide sociale continuent de les percevoir et de dépendre de l'ORBEM. Les stagiaires ont toutefois droit à une allocation de dédommagement de 1 euro par heure de travail/formation.

2.5.2. La Fédération bruxelloise des Opérateurs d'insertion socioprofessionnelle

La Fédération bruxelloise des opérateurs d'insertion socioprofessionnelle (FéBISP) est l'organe fédératif politique des OISP. Elle est constituée en association de fait depuis 1997 et en ASBL depuis 2000 (elle est donc dotée d'une AG souveraine, d'un CA et d'un bureau exécutif, lequel est constitué de neuf personnes). Elle regroupait en 2000 autour de 55 membres (tous des ASBL) divisés en 8 AFT, 9 Missions locales, 37 OISP et 3 fédérations (Lire et Écrire Bruxelles, ACFI et AID). La FéBISP détient un mandat de la COCOF pour la représentation officielle de ses membres. Sa mission est la suivante :

« **Être l'interlocuteur** des pouvoirs publics et des acteurs économiques et sociaux afin de faire valoir auprès de ceux-ci les intérêts de ses membres en tant qu'opérateurs d'insertion socioprofessionnelle et en tant qu'employeurs du secteur non-marchand.

Renforcer les capacités professionnelles et l'expertise de ses membres par la recherche, la formation et l'évaluation des différents aspects de leurs activités.

Participer à la consolidation, à la professionnalisation et à la reconnaissance du secteur de la formation et de l'insertion socioprofessionnelle au sein du secteur non-marchand, au plan local, régional, communautaire, fédéral et international.

Assister ses membres dans les domaines les plus variés (administratif, juridique, comptable, financier, pédagogique...) avec le souci constant d'améliorer le fonctionnement des institutions.

En outre, par ses **actions de formation** (Journée d'étude, Midis FéBISP, intervention à l'extérieur comme formateur...) et ses contacts institutionnels, la fédération intervient et se positionne dans des domaines connexes à l'ISP tels que l'éducation permanente, l'économie sociale, le développement urbain.

Elle défend l'idée que l'éducation permanente est une démarche transversale à toute action de formation d'ISP.

Pour ce faire, elle sensibilise les formateurs à l'importance d'une démarche d'éducation à la citoyenneté et de connaissance du milieu dans lequel évoluent les stagiaires afin de les rendre acteurs dans et à l'extérieur de leur formation.

Elle permet aux associations membres et à leurs formateurs de tisser des synergies sur le plan des pratiques pédagogiques d'éducation permanente et, par ce fait même, de créer des réseaux d'échanges de méthodes et d'outils. »⁴⁷

⁴⁶ Manifeste pédagogique des AFT, 2003, p. 6.

⁴⁷ Site de la FéBISP, mis à jour 7 avril 2003. Adresse URL (juillet 2003) :
http://www.febisp.be/Menu_feBISP/missions_F.html

Chacun des permanents de la FéBISP est attaché à des dossiers particuliers. De plus, la FéBISP a créé, par le biais de son AG, des groupes de travail sur des enjeux spécifiques, lesquels sont coordonnés par les permanents de la FéBISP, mais où c'est la participation des membres de la fédération qui détermine le contenu et les orientations⁴⁸. Les groupes de travail développent des points de vue collectifs à défendre pour le secteur ISP et collaborent ponctuellement avec les institutions responsables (ORBEM, Bruxelles Formation, le FSE et la COCOF) afin d'améliorer les procédures du parcours d'insertion, le statut des stagiaires, les contrats de travail et de formation, etc.

Les membres de la FéBISP doivent respecter les critères suivants :

- Avoir leur siège d'activités en Région de Bruxelles-Capitale;
- Travailler dans le domaine de la formation et/ou de l'insertion socioprofessionnelle;
- Mener leur action en favorisant également la participation, l'émancipation, la citoyenneté et la création de liens sociaux, l'égalité des chances;
- Mener leur action en contribuant au développement socio-économique de la Région;
- s'inscrire dans des logiques de partenariat à tous les niveaux;
- Ouvrer en partenariat avec les pouvoirs publics (notamment l'ORBEM, la COCOF, Bruxelles Formation, les pouvoirs locaux, le FSE, ...) quant aux objectifs et aux moyens à mettre en œuvre.⁴⁹

⁴⁸ Liste des groupes de travail : Missions locales; Ateliers de formation par le travail; Validation des compétences; Contrat stagiaires : de la place du stagiaire en formation; Le Réseau des plates-formes locales pour l'emploi et la formation initiée par l'ORBEM; Économie sociale.

⁴⁹ Site de la FéBISP. Adresse URL (juillet 2003) : http://www.febisp.be/Menu_feBISP/membresF.html

2.5.3. Le projet pédagogique des AFT

Le projet pédagogique spécifique aux AFT est sensiblement le même que celui des EFT de la Région wallonne⁵⁰. Les deux types d'organismes s'adressent à des publics semblables : des personnes peu scolarisées, avec peu ou pas d'expérience de travail, cumulant des problèmes sociaux importants. Les deux types d'organismes sont agréés pour exercer une pédagogie semblable qui repose, d'une part, sur la mise en situation de travail en atelier, en chantier ou en entreprise et, d'autre part, sur l'accompagnement personnalisé des stagiaires pour les guider, tant sur le plan social, personnel ou professionnel, dans leur parcours vers l'insertion.

Les objectifs d'insertion socioprofessionnelle des AFT sont les suivants :

- « Proposer un processus d'apprentissage structuré caractérisé par une intégration rapide dans un contexte proche du milieu professionnel ;
- Organiser une remise à niveau des connaissances de base, la découverte d'un métier et d'une pratique professionnelle à partir d'une articulation systématique entre la théorie et la pratique ;
- Développer les savoirs, les savoir-faire et les savoirs comportementaux dans la perspective de l'acquisition de compétences professionnelles ;
- Mettre le stagiaire dans des situations qui l'incitent à mobiliser des compétences professionnelles dont des compétences transversales ;
- Développer le travail individuel et collectif. »⁵¹

La formation par le travail alterne systématiquement avec la formation technique en classe. La formation par le travail se fait avec plusieurs approches qui dépendent de l'expérience des stagiaires. Certains doivent être guidés pas à pas, d'autres non. La formation sur les lieux de travail vise l'acquisition des compétences techniques. Elle sert aussi à faire vivre concrètement le stagiaire dans des situations d'entreprise.

La formation technique qui est procurée en classe vise l'apprentissage de savoirs plus abstraits et impose une pédagogie différente de la précédente. La formation en classe peut concerner le métier à apprendre, mais elle peut aussi être une remise à niveau en alphabétisation, arithmétique, calcul, etc. Les stagiaires bénéficient aussi d'heures de formation citoyenne qui consistent à sensibiliser les stagiaires à leur environnement socioculturel ainsi qu'à celui de l'entreprise. Ce sera, par exemple, une introduction aux institutions belges, la lecture/compréhension du règlement interne de l'AFT, les règles de

⁵⁰ Veuillez vous référer à la page 42 pour le projet pédagogique des EFT.

fonctionnement d'une entreprise, de la recherche d'emploi, etc. Cela inclut donc un certain apprentissage de la vie en société (AFT bruxellois, 2003, p.12).

Les AFT assurent aussi le « travail de guidance » personnalisé. Cela peut s'exprimer de plusieurs façons : détermination du projet de formation personnalisé, évaluations fréquentes des objectifs à atteindre ou déjà atteints, aide à la recherche d'emploi, simulation d'entrevue d'embauche, etc. (AFT bruxellois, 2003, p. 13) Pour certains, cet aspect de la formation a tendance à prendre de plus en plus de place avec l'alourdissement des caractéristiques des stagiaires. Ce peut être aussi, de manière plus informelle, de la consultation de type « psychothérapeutique » (bien que les accompagnateurs ne soient pas des psychologues). Concernant ce dernier point, cependant, une étude réalisée sous l'égide de l'Interfédération en 2001 montre que les formateurs ne se sentent pas toujours qualifiés pour ce genre de travail (De Beukelaer, 2001).

Stages en entreprise : De façon complémentaire, certaines entreprises d'insertion par l'économie offrent des programmes d'immersion en véritable entreprise à leur public. « Le stage d'immersion en entreprise confronte les stagiaires au milieu professionnel, à ses exigences en matière de productivité, de rentabilité et d'intégration dans un milieu de travail » (AFT bruxellois, 2003, p. 12).

2.5.4. Les AFT et OISP comme employeurs

À Bruxelles, il y a toujours plusieurs types de contrats de travail pour les employés du secteur de l'insertion socioprofessionnelle. Comme on peut le constater avec le tableau 3 ci-dessous, la majorité des contrats de travail sont financés par les programmes de résorption du chômage, les contrats de type TCT (Troisième circuit de travail), FBIE (Fonds budgétaire interdépartemental de promotion de l'emploi) ou ACS (Agent contractuel subventionné). Les ACS sont décrits comme :

« des travailleurs mis à la disposition du secteur non-marchand pour la création d'emplois, tant dans les services publics traditionnels (éducation, santé, action sociale) que dans l'ensemble des initiatives issues de l'univers associatif. Ces emplois ACS s'inscrivent dans la politique régionale en matière d'emplois subsidiés pour le secteur non-marchand qui n'aurait pu se développer et se structurer sans l'intervention " subsidiante " des services publics. Il s'agit de travailleurs engagés sous contrat de travail, ouvrier ou employé, le plus souvent à durée indéterminée, à temps plein ou à temps partiel et qui reçoivent une rémunération égale au traitement octroyé à un

⁵¹ Manifeste pédagogique des AFT, 2003, p. 6.

membre du personnel d'un pouvoir public ou d'un organisme assimilé pour la même fonction ou une fonction analogue. »⁵²

Tableau 2 : Emploi total dans les OISP bruxellois

ACS/TCT/FBIE	56%
Maribel social	5%
Fonds publics (COCOF, ORBEM, FSE)	32%
Com. française éduc. perm.	1%
Autres	6%
Total	100%
dont temps plein	70%
dont temps partiel	30%

Plusieurs types de travailleurs peuvent être engagés comme travailleurs ACS :

- Tout demandeur d'emploi inscrit au FOREM ou à l'ORBEM;
- Les chômeurs de longue durée dont les droits au bénéfice social sont suspendus;
- Les bénéficiaires de l'aide sociale, du minimex, incluant ceux de moins de 25 ans et de plus de 50 ans.
- Les personnes « socialement précarisées » : les chômeurs complets indemnisés (CCI) depuis plus de 24 mois, ceux de moins de 25 ou de plus de 50 ans qui le sont depuis au moins 12 mois, les bénéficiaires de l'aide sociale ou du minimex depuis plus de 12 mois.
- Les personnes « difficilement réinsérables » : mêmes caractéristiques que les précédentes, mais la durée est doublée.
- Les travailleurs occupés précédemment dans un poste PRC.

Les emplois sont subventionnés sur la base d'un système de points; une entreprise ne peut compter plus de 12 points. La valeur d'un point (2 541 euros en 2002) est indexée chaque année. De plus, les employeurs du secteur associatif bénéficient d'une réduction des charges sociales patronales. Les charges sont payées par l'État et, en Wallonie, l'argent des associations est déposé dans un fonds qui permet de financer des postes permanents.

Les Fonds publics sont les contrats subventionnés par les institutions responsables de l'emploi (ORBEM) et de la formation (Bruxelles Formation) ou par le gouvernement de la Communauté française de Bruxelles. Le Maribel social est un fonds à gestion paritaire constitué à partir des cotisations patronales de sécurité sociale. Le Fonds sert à créer des emplois permanents.

⁵² Tiré du site de la FéBISP. Adresse URL de la page consultée (août 2003) : <http://www.febisp.be/Outils/acs>

3. Troisième partie

Les caractéristiques des stagiaires en insertion socioprofessionnelle

Nous disposons malheureusement de peu d'information sur les caractéristiques des usagers des services de l'insertion socioprofessionnelle en Belgique francophone. Une étude réalisée par Maryline de Beukelaer avec la collaboration de l'Observatoire social et politique de l'Université catholique de Louvain pour le compte de l'Interfédération⁵³ offre un portrait du secteur en Wallonie. Cette recherche, la seconde depuis 1995 (Fusulier 1995) à notre connaissance, a le mérite de traiter des données sur le public exclusif aux OISP wallons. Nous n'avons malheureusement pas d'information sur la clientèle bruxelloise. On peut cependant faire l'hypothèse qu'elle est généralement semblable à celle de la Wallonie.

Le public de l'insertion socioprofessionnelle est recruté parmi les personnes les plus éloignées du marché de l'emploi. La plupart des stagiaires sont peu qualifiés, peu scolarisés, en chômage depuis assez longtemps ou, dans le cas des plus jeunes ou de certaines femmes, n'ont aucune expérience de travail. De plus, la réalité de l'immigration fait en sorte d'amener en Belgique de plus en plus de nouveaux citoyens qui ne maîtrisent pas bien la langue écrite et parlée, qui ne sont pas familiers avec la vie sociale et les institutions belges et dont les compétences et les diplômes ne sont parfois pas reconnus, etc. Enfin, plusieurs personnes traînent des biographies personnelles difficiles sur les plans personnels, familiaux ou sociaux. Ainsi, en plus du peu de compétences professionnelles, plusieurs ont des problèmes de toxicomanie, d'alcoolisme ou de santé mentale.

On a déjà vu que les EFT, AFT et autres OISP sont des solutions locales innovatrices pour combler des besoins qui n'étaient pas assurés par les réseaux publics de formation. Leurs stagiaires ont toujours été recrutés parmi ceux qui n'entraient pas dans les moules. On a aussi vu que la législation relative aux EFT, AFT et EI détermine certaines des caractéristiques générales des stagiaires : ils doivent être demandeurs d'emploi inscrits au FOREM ou à l'ORBEM, jeunes de moins de 26 ans pour les AFT, ne pas posséder de certificat d'enseignement secondaire inférieur ou supérieur, être considérés comme

⁵³ de Beukelaer, Maryline (avec la coll. de l'UCL) (2001) *Une radioscopie du secteur des Entreprises de Formation par le Travail et des Organismes d'Insertion Socioprofessionnelles en Wallonie*, rapport provisoire, juin 2001, Namur (Belgique) : Interfédération, 51 pages.

demandeurs d'emploi particulièrement difficile à placer, etc. Cependant, ces catégories institutionnelles ne mentionnent pas quelles sont les caractéristiques concrètes de ces stagiaires: leur genre, leur situation familiale, leur expérience sociale.

3.1.1. Profil socio-économique des stagiaires en EFT en Wallonie

L'étude réalisée par de Beukelaer (2001) offre plusieurs données sur les stagiaires des EFT et des OISP en Wallonie. D'abord, il est intéressant de constater que les femmes utilisent 55% des places-formation (PF)⁵⁴ et les hommes 45%. Les femmes se forment plutôt dans les OISP où l'on retrouve 62% de femmes et 38% d'hommes. Dans les EFT, la proportion est inverse : 33% de femmes, 67% d'hommes. L'âge médian des stagiaires est approximativement de 30 ans et c'est la tranche d'âge des 18 à 24 ans qui est la plus représentée.

Tableau 3 : Âge des stagiaires des EFT et OISP en Wallonie (chiffres de 1999-2000)

Groupes d'âge	% PF
Moins de 18 ans	0,24
18 à 24 ans inclus	30,67
25 à 29 ans inclus	19,96
30 à 39 ans inclus	27,89
40 à 64 ans inclus	20,88
65 ans et plus	0,36

Adapté de De Beukelaer (2001, p. 36)

Les filières de formation choisies par les stagiaires se répartissent aussi très différemment en fonction des genres. La répartition correspond assez à un modèle traditionnel, tel qu'on peut le constater avec le tableau suivant :

Tableau 4 : Répartition des filières de formation choisies par les stagiaires EFT et OISP en fonction du genre et des « métiers traditionnels » (1999-2000)

	Filières	% de femmes	% d'hommes
Métiers traditionnellement masculins (travaux manuels)	Bâtiment/gros œuvre/rénovation	0,5	19,1
	Espaces verts/environ./agriculture/recyclage	1,0	10,3
	Métaux	0,0	0,5
	Métiers de l'automobile	0,0	1,4

⁵⁴ Place-formation : équivalent d'une formation accordée à une personne. Une personne qui suit deux formations occupe deux places-formation. En 2000, une PF durait en moyenne 617 heures. L'étude de De Beukelaer utilise cette unité de mesure pour traiter les données.

Métiers traditionnellement féminins	Bureautique/informatique/secrétariat	19,0	8,3
	Langues étrangères	2,8	0,8
	Métiers de la vente (au détail)	3,2	0,7
	Services aux personnes\collectivités	3,0	0,7
	Textile-cordonnerie-cuir	2,0	0,3
Pas de différence marquée	Entretien/nettoyage	1,6	1,0
	Horeca/alimentation/cuisine	4,9	4,5
	Sports-loisirs-tourisme-spectacle-arts	2,8	4,2
	Transports	0,3	0,4
Formation de base (pas de différences majeures)	Accompagnement\orientation\socialisation	9,2	5,4
	Alphabétisation/français langue seconde	23,4	21,5
	Préformation, remise à niveau	12,2	10,0
	Recherche d'emploi	3,6	2,5

Adapté de De Beukelaer (2001, p. 38). L'addition des colonnes ne donne pas 100% : non-comptabilisation de la catégorie « Autres ».

Le niveau de scolarisation des stagiaires n'est pas très élevé. On a vu que la loi wallonne stipule que les stagiaires des EFT doivent posséder moins qu'un certificat d'enseignement secondaire supérieur, tandis que les OISP se spécialisent dans l'aide à ceux qui sont très peu formés. Néanmoins, 2,94% des places-formation ont bénéficié à des stagiaires de niveau universitaire. N'empêche, l'addition des catégories « sans diplôme » et « diplôme primaire » donne près de 40%. Si on y ajoute les diplômés de l'enseignement secondaire inférieur, on obtient les deux tiers des places-formation.

Tableau 5 : Niveau de scolarité des stagiaires des EFT et OISP en Wallonie, 1999-2000

Niveau de scolarité	% PF	% femmes	% hommes
Sans diplôme ou non reconnu	13,66	11,8	15,8
Primaire	26,05	19,4	34,0
CESI ⁵⁵ (général, technique, professionnel)	25,30	26,0	24,4
CESS ⁵⁶ (général, technique, professionnel)	22,08	27,5	15,6
Supérieur non universitaire	6,71	9,2	3,7
Universitaire	2,94	3,3	2,5
Enseignement spécial	0,93	0,6	1,3
Diplôme étranger d'origine inconnue ou hors CEE	0,53	0,7	0,4
Autres supérieurs ou supérieurs non précisés	0,61	0,6	0,7
Autres	1,20	0,9	1,6

Tableau 6 : Répartition des stagiaires selon les statuts dans les EFT et OISP wallons (chiffres de 2000)

Statuts	% des places-formation
---------	------------------------

⁵⁵ CESI : certificat d'enseignement secondaire inférieur

⁵⁶ CESS : certificat d'enseignement secondaire supérieur

Chômeurs complets indemnisés	37,02
Bénéficiaires du minimex	18,93
Sans revenu personnel	17,28
Travailleurs	5,10
Bénéficiaires d'allocations d'attente	5,02
CPAS + Allocations de chômage	2,70
Migrants	2,67
Autres CPAS	2,02
Sans statut	1,38
Détenus	1,31
Maladie invalidité mutualité	1,21
Personnes handicapées	0,95
Étudiants	0,77
Retraités	0,66
Autres chômeurs	0,50
Autres	2,50
Total	100

Tiré de De Beukalaer, 2001, p. 42.

Selon les Actions intégrées de développement (AID), leurs stagiaires étaient en 1999 constitués de 63% de chômeurs complets indemnisés, de 21% de citoyens dépendants de l'aide sociale des CPAS (minimex et autres) et de 16% qui ont « un autre statut », une catégorie qui regroupe les personnes les plus exclues et qui ne disposent souvent d'aucune ressource :

« Les «femmes rentrantes» (qui souhaitent retrouver du travail après avoir renoncé à l'emploi pendant quelques années pour élever des enfants) et celui des jeunes sans ressources parce qu'ils vivent encore chez leurs parents. Des origines à nos jours, l'évolution la plus frappante est la lente mais continue augmentation de la proportion des personnes dépendantes des CPAS. L'évolution de la catégorie «autre» est plus erratique, mais néanmoins selon une tendance globale en augmentation. » (CAIPS, Les AID racontées, 2000, p. 4).

On peut constater à l'aide du tableau suivant que près de la moitié des stagiaires en EFT comptait de 1 à 5 ans d'inactivité avant leur formation alors que 37% étaient inactifs depuis moins d'un an. La moyenne d'inactivité avant l'entrée en formation se situe autour de 2,5 ans.

Tableau 7 : Durée d'inactivité des stagiaires avant leur entrée en formation

Durée d'inactivité	%PF
De 0 à 1 an	37,17
De 1 à 2 ans	14,97
De 2 à 5 ans	34,90
De 5 à 10 ans	8,89
De 10 à 20 ans	3,54
Plus de 20 ans	0,53

Adapté de De Beukelar, 2001, p. 44.

3.1.2. Profil qualitatif des stagiaires

En plus de ces données qui résument la situation économique des stagiaires, il faut prendre en compte les situations sociales. Selon Louis, les formateurs « sont confrontés à des difficultés de vie qui s'accroissent, à des différences inter-générationnelles et culturelles qui peuvent interférer dans le processus de formation. » (2002, p. 1) Par exemple, les statistiques sur la scolarité correspondent à des trajectoires scolaires interrompues, instables, marquées par l'immigration, les déménagements fréquents et le peu de valorisation de l'école par la famille. Souvent teinté de mauvais souvenirs, cela produit un rapport péjoratif à la connaissance et au processus éducationnel.

Une étude conduite par le groupe de recherche CERISIS de l'Université catholique de Louvain, dont des extraits ont été publiés dans *CAIPS Info* (mai 2003), offre quelques données intéressantes sur le profil de vie des stagiaires en EFT. La recherche établit un type moyen du stagiaire en EFT : il (ou elle) investit modérément la sphère familiale mais entretient un réseau d'amitiés assez dense avec qui il a des contacts fréquents. Il est peu intégré dans son voisinage, ne participe pas à des associations, mais il accorde de l'importance à l'insertion en emploi. Là s'arrêtent les caractéristiques moyennes car les chercheurs se rendent vite compte qu'il est difficile de tracer un profil unique⁵⁷. Ils en identifient trois chez les hommes et trois chez les femmes :

- « Chez les hommes :
- Les hommes investis socialement ;

⁵⁷ Surtout que la prédominance des hommes dans les structures de type EFT fausse les moyennes en masquant les particularités des situations féminines (bref, il faudrait une étude différenciée selon les genres).

- Les hommes insérés dans les relations de proximité (pas dans les relations sociales organisées) ;
 - Les hommes insatisfaits de la vie.
- Chez les femmes :
- Les femmes investies socialement (plus âgées que la moyenne) ;
 - Les femmes moyennement insérées (uniquement investissement important dans la famille et le voisinage) ;
 - Les femmes isolées (bien insérées dans leur famille mais accordent peu d'importance à l'amitié et beaucoup à l'emploi). » (CERISIS, 2003).

Une partie des stagiaires ne termine pas la formation commencée. Plusieurs motifs peuvent intervenir : désintérêt ou absence de motivation, début d'une autre formation, décrochage d'un contrat de travail dans une entreprise privée. Selon le CERISIS, tant chez les hommes que chez les femmes, « plus le degré d'importance accordé à la famille est grand, plus il y a d'abandons. Il y a donc moins d'abandons dans le premier groupe tant du côté des femmes que des hommes. » (CERISIS, 2003) Cependant, certaines régularités apparaissent :

« Les femmes sont plus diplômées et vont plus souvent au bout de leur formation. Par contre, elles arrêtent moins souvent leur formation parce qu'elles ont signé un contrat de travail. On peut faire plusieurs hypothèses à partir de là. Par exemple, on pourrait imaginer que les femmes préfèrent terminer leur formation et ne cherchent pas d'emploi pendant ce temps, on pourrait aussi se dire qu'elles trouvent moins facilement de l'emploi, malgré des qualifications supérieures. Il pourrait dès lors être intéressant de se pencher sur les facteurs d'embauche et sur les atouts qui différencient les hommes et les femmes par rapport au marché de l'emploi. Une troisième hypothèse pourrait tenir aux filières de formation : les filières « masculines » sont-elles plus demandées par les employeurs que les filières « féminines »? (De Beukelaer, 2001, p. 46).

Enfin, toujours selon le CERISIS, « il apparaît également que seule l'importance subjective accordée à la formation ait une influence positive sur la continuité du stage. » (CERISIS, 2003) À la fin du stage, la recherche constate une baisse de l'investissement familial, ce qui est normal puisque le stagiaire, autrefois inoccupé, dispose maintenant de moins de temps. Le passage en emploi ou la poursuite d'une formation tend aussi à équilibrer les profils des personnes, en ce sens que les personnes les plus insérées diminueraient leur investissement dans plusieurs réseaux alors que les moins insérées augmenteraient leur participation. Pour les hommes, plus ils sont insérés socialement, plus leur mise en emploi est importante. Pour les femmes, les plus insérées socialement sont faiblement mises à l'emploi, alors que c'est dans le groupe des moins insérées socialement que se trouve le plus fort taux d'insertion. Les femmes et les personnes de moins de 25 ans ont le taux le plus faible de mise à l'emploi. Enfin, plus la durée de formation est longue, moindre est la probabilité de trouver

un emploi. En effet, les stagiaires restant le plus longtemps en EFT sont, sans doute, les plus fragilisés par rapport au marché de l'emploi.

4. Quatrième partie

Les enjeux politiques actuels⁵⁸

Comme en fait foi un mémorandum⁵⁹ récent adressé au gouvernement wallon et aux ministres de la Région wallonne par les membres du RES (Réseau d'entreprises sociales), les différentes fédérations liées au secteur de l'insertion par l'activité économique en Belgique ont des points de vue souvent concourants, mais qui divergent parfois en ce qui a trait à certains enjeux plus particuliers liés à l'IAE, ceux-ci étant parfois propres aux différents contextes (sectoriel, régional) dans lesquels les diverses fédérations s'insèrent. Pour ces raisons, nous présentons ici, de manière séparée, le bilan tracé par la direction d'un des regroupements d'acteurs de l'IAE les plus importants en Belgique, la FÉBISP, active dans la Région bruxelloise. À cela, nous avons pris soin d'ajouter les revendications plus spécifiques du RES au sujet des enjeux touchant plus directement les entreprises d'insertion de la Région wallonne.

De façon générale, la question de la reconnaissance par les acteurs institutionnels (fédéral, régions, communautés langagières) des entreprises oeuvrant dans le champ de ce que nous avons appelé l'insertion par l'activité économique semble chose faite en Belgique. La présentation des diverses définitions de l'insertion par l'activité économique inscrivant concrètement la reconnaissance de ces initiatives dans des différents textes de loi permet de le constater. Cela dit, l'évolution des politiques publiques liées à la mise en place des différents dispositifs associés à l'IEA (contrats aidés, financement des structures, etc.) n'est pas sans causer certaines tensions entre les institutions publiques et les structures d'insertion. Ainsi, cette section cherche à faire état de cette coopération conflictuelle entre les acteurs de terrain et les institutions, en présentant brièvement la dynamique des revendications portées par les premiers vers les seconds.

⁵⁸ La quatrième partie de cette monographie a été rédigée par Yanick Noiseux.

⁵⁹ Réseau d'entreprises sociales (RES), 15 avril 2004, Herstal.

4.1. Les enjeux tels que perçus par la FéBISP

Avant d'aborder les enjeux tels que perçus par la FéBISP, il importe de relever un double constat afin de situer correctement les défis qui se profilent pour les acteurs de l'insertion socioprofessionnelle dans la région de Bruxelles-Capitale.

D'abord, la FéBISP rappelle l'importance du secteur de l'insertion par l'activité économique dans la région de Bruxelles-Capitale :

[le] dispositif représente plus de 700 emplois, un budget total de CIRCA 22 millions, impliquant une cinquantaine d'ASBL agréées par la COCOF, 900 000 heures de formation conventionnées, près de 3 700 stagiaires et demandeurs d'emploi concernés par le volet formation, 5 557 personnes concernées par le volet « guidance » du partenariat avec l'ORBEM.

De plus, le champ d'activité des structures liées à l'IAE est multiple et s'insère dans un dispositif plus large de la politique de développement social :

L'ensemble de ce dispositif s'insère dans des actions multiples : école de devoirs, éducation permanente, développement communautaire, revitalisation de quartier, etc. Il est en constante évolution et cherche souvent de nouvelles pistes comme, par exemple, celle de l'économie sociale et des entreprises d'insertion. [...] Bref, il constitue une composante importante de la politique de développement urbain et des politiques sociales en Région de Bruxelles-Capitale.

Les grands défis de l'IAE, du point de vue des acteurs associatifs membres de la FéBISP, peuvent être regroupés en trois groupes:

- les défis de la consolidation
- les défis de l'évolution
- les défis du cœur ou de la raison (au choix)

Les défis de la consolidation⁶⁰. En ce qui concerne les défis de la consolidation, la FéBISP dégage deux priorités.

1. *Application de l'accord non-marchand.* Consiste à garantir une bonne application des accords du non-marchand. En effet, ces accords tripartites (gouvernement, employeurs, syndicats) conclus en juin 2000 doivent encore être appliqués. Ce qui signifie, d'une part traduits en conventions collectives de travail par les interlocuteurs sociaux et d'autre part financés par les pouvoirs publics. Ces accords, prévoyant des grilles barémiques, une reconnaissance de l'ancienneté et des qualifications, constituent une reconnaissance des travailleurs et de leur professionnalisme. Ils impliquent aussi une maturation des relations sociales dans notre secteur, puisqu'ils devraient faciliter la représentation syndicale des travailleurs et déboucher sur des mécanismes de concertations et de négociations sociales. Mais tout cela a un prix, et nous voudrions être assurés que la couverture de ce prix a bien été prévue au plan budgétaire ... De plus, la mise en place de cet ensemble de normes

⁶⁰ Les enjeux présentés ici sont tirés d'un document préparé par Gabriel Maissin pour la FéBISP : Les défis de l'Insertion socioprofessionnelle en Région de Bruxelles-Capitale, Bruxelles, 6p. (2004).

sociales va donner lieu à une série de mutations dans le fonctionnement des institutions, dans les méthodes de gestion et de formation du personnel.

2. *Vers une meilleure définition du partenariat associatif.* La vision « partenariale » de la FéBISP se différencie d'une simple sous-traitance de l'action publique vers les associations, un peu à leur corps défendant, faute de mieux et d'une vision néolibérale qui vise simplement à « dégraisser » les institutions et services publics dans une logique « privative ». La principale implication de ce nouveau rapport partenarial entre État et associations est la mise en place **de nouvelles modalités de programmation et d'évaluation** des politiques publiques qui associent pleinement les partenaires associatifs. Il s'agit de faire se rejoindre deux logiques : celle d'un État qui encadre et programme et celle de l'associatif qui développe et innove des projets. Les conséquences d'une telle approche sont non seulement la présence de l'associatif dans un certain nombre de lieux de concertations et de négociations, mais aussi la définition de modalités de travail au niveau de la programmation, de la concertation, et de la négociation des objectifs et des moyens. Pour l'ISP, la présence de notre fédération au niveau de la Commission consultative formation emploi enseignement (CCFEE) et des structures du Pacte territorial pour l'emploi sont des pas dans la bonne direction. Par ailleurs, de manière plus précise, plus opérationnelle, nous devrions pouvoir développer ce type de partenariat avec :

« **Bruxelles Formation** », qui est l'acteur public « faîtière » en matière de formation, afin de définir d'un commun accord une série de priorités en termes de programme de formation, mais aussi en termes de méthodes pédagogiques et de contenus destinés aux publics de l'insertion socioprofessionnelle.

« **L'ORBEM** », qui est chargé de la mise en réseau de tous les acteurs de l'emploi (ASBL, CPAS, Agences d'intérim, etc.) via les plates-formes locales pour l'emploi, a entamé une large réflexion stratégique et déontologique en associant les représentants de la FéBISP. En effet, la possibilité pour les agents de guidance des ASBL d'accéder aux données des demandeurs d'emploi pour faciliter leur suivi.

Les défis de l'évolution⁶¹. Dans un contexte où la raison d'être du dispositif de l'insertion socioprofessionnelle est de pouvoir répondre dans la durée aux mutations de l'environnement socio-économique, cela suppose que les acteurs de l'IEA puissent de manière concertée et planifiée faire évoluer l'ensemble du dispositif et adapter progressivement l'action des opérateurs. Le passé récent avec sa vague de dérégulation et d'affaiblissement des acteurs publics et un avenir proche marqué par la **fragilité croissante** d'une économie globalisée doivent inciter à l'engagement et à la vigilance. Il s'agit, en particulier, d'être conscient que les modifications de surface (optimisme ou pessimisme face à la conjoncture, baisse temporaire des chiffres du chômage, ...) ne parviennent pas à effacer des évolutions plus lourdes de nos sociétés et en particulier de nos sociétés urbaines.

Dans ce contexte, la FéBISP identifie trois « évolutions » qui devraient affecter l'ensemble du dispositif ISP dans les années à venir.

⁶¹ Le texte de cette section est tiré (et partiellement adapté) d'un document préparé par Gabriel Maissin pour la FéBISP : Les défis de l'Insertion socioprofessionnelle en Région de Bruxelles-Capitale, Bruxelles, 6p. (2004).

- Face au marché de l'emploi et à l'évolution chaotique ou hypersensible à la conjoncture, la recherche et le développement de nouveaux outils de l'ISP s'imposent, notamment la consolidation des Missions locales.
- La nécessité de concevoir les parcours d'insertion des individus comme de véritables parcours de socialisation : approche « contextualisée »; diversité des types d'opérateurs avec leurs méthodes propres (alphabétisation, préformation, ateliers de formation par le travail, opérateurs de formations qualifiantes); démarche respectueuse du stagiaire et de ses choix et agissant sur la motivation plutôt que sur la contrainte; importance cruciale des phases « initiales » et de « mises à niveau » dans le cadre du parcours.
- Des objectifs « qualitatifs » de moyen terme : développer la validation des compétences; maintenir et développer une offre de formations qualifiantes au sein du dispositif de l'ISP pour des secteurs d'activité les plus variés (bâtiment, mécanique, électricité, bureautique); poursuivre la construction de filières – ou plus exactement de passerelles – vers des métiers et secteurs; donner aux formations de base (alphabétisation et mise à niveau) les moyens de la qualité.

Les défis du coeur ou de la raison (au choix). La FéBISP est convaincue que « la société ne peut-être réduite au marché », fut-il de l'emploi :

Le social, cela se travaille, et la dignité des individus se conquiert. Nous prôtons une vision « humaniste » de l'insertion sociale et professionnelle, incluant les méthodes de l'éducation permanente, les valeurs de la citoyenneté et capable d'œuvrer au développement « endogène » de notre ville-région...

Ainsi, en ce qui nous concerne, les politiques de l'insertion socioprofessionnelle doivent être considérées :

comme un maillon d'un ensemble de politiques sociales propres à une ville-région d'un million d'habitants qui tentent de faire face aux défis d'une économie de plus en plus globalisée, avançant en aveugle, sans se soucier de ce que l'on appelle de manière honteuse, les dégâts collatéraux de la modernité.

Que ceux qui pensent que tout cela est un luxe fumeux ou trop cher réfléchissent en se demandant si la ville et ses habitants seraient mieux servis en l'absence d'une telle politique. Rationnellement, on ne peut pas répondre positivement à cette question. Par contre, que nos co-citoyens – tous ceux qui vivent à Bruxelles – aient droit à une meilleure politique de l'emploi et de la formation, nous le pensons. L'insertion peut et doit être une des contributions à une société multiculturelle et non discriminante que nous appelons tous de nos vœux.

4.2. Les enjeux tels que perçus par le RES⁶²

Dans un premier temps, le RES se réjouit de la révision du décret relatif aux entreprises d'insertion et de toutes les initiatives favorisant le renforcement des entreprises sociales. Le RES rappelle ensuite sa position très proche des opérateurs de terrain lui permettant « de

⁶² Cette section reproduit l'essentiel du mémorandum du 15 avril 2004 évoqué plus haut. Nous sommes conscients que certaines revendications plus « techniques » sont difficilement compréhensibles pour le lecteur ne provenant pas de la Belgique. Cela dit, il nous paraissait nécessaire de les présenter,

faire des propositions concrètes ayant pour objectif de renforcer encore la dynamique de croissance du secteur des entreprises sociales. » Nous reproduisons ici, de manière synthétique, ces propositions concrètes qui peuvent être résumées par le principe suivant : « le RES ne veut pas participer à la flexibilisation des « ressources humaines fragilisées ».

1) Décret Entreprises d'Insertion

Le nouveau décret lie la subvention pour un accompagnateur social au nombre d'équivalents temps plein des DEPP+ (Demandeur d'emploi particulièrement difficile à placer). Or, que ce soit pour un DEPP+ à temps plein ou à temps partiel, la charge et le temps de travail du travailleur social restent les mêmes car on ne peut réduire les problèmes sociaux des personnes à leur temps de travail. Nous proposons donc de supprimer le calcul basé sur les équivalents temps plein et tenir compte des postes lorsqu'il s'agit du nombre de DEPP+ donnant droit à la subvention d'accompagnement social.

Les petites structures ne sont pas toujours en mesure de compter simultanément 3 DEPP+ dans leur personnel : les engagements ne se font pas par paquets, mais progressivement. Aussi l'engagement d'un accompagnateur social restera aléatoire et sa carrière risque d'être en « pointillé ». Nous demandons la possibilité de pouvoir mutualiser les DEPP+, pour les petites structures qui le souhaitent, afin de stabiliser l'emploi des accompagnateurs sociaux. Le Réseau et la Fédération seraient des tremplins d'organisation idéaux pour cette mutualisation qui doit rester libre.

L'agrément de PME (250 P) comme entreprise d'insertion devrait être rendu possible et pas seulement au TPE (très petites entreprises 50 P). Il serait dommage de réduire l'économie sociale marchande à une économie à surplus marginal.

[...] Lorsque le nouveau décret parle d'équivalence des diplômes avec le CESS, il faudrait laisser le bénéfice du doute aux demandeurs d'emploi et laisser, par exemple, la possibilité à une personne ayant effectué sa 7^e année professionnelle d'être considérée comme DEPP ?

2. Ressourceries et servicerics :

Des domaines tels que le recyclage ou les services de proximité sont des secteurs qui démontrent la créativité de l'économie sociale. Nous proposons que le statut de RESSOURCERIES soit rapidement mis en chantier par la Région wallonne à l'instar des autres Régions de Belgique qui l'ont déjà adopté.

En s'inspirant de ce concept, pourquoi ne pas imaginer des « SERVICERIES » réceptacles d'économie sociale adaptés aux services de proximité.

3. Chantier SFS

En ce qui concerne le statut des SFS, la difficulté de voir émerger des entrepreneurs touche aussi le secteur de l'ES. Le nombre de SFS (près de 250) qui se sont constituées et qui combinent cette volonté d'entreprendre avec celle d'entreprendre autrement n'est pas négligeable, mais insuffisant. Nous sommes prêts à réfléchir et à faire des propositions d'améliorations de ce statut. Elles doivent aller dans un sens de simplification et surtout éviter de provoquer de nouvelles contraintes qui mettraient en danger les SFS qui existent déjà et qui entrent dans des dispositifs régionaux, tels que les EI.

4. Cellule d'économie sociale

La compétence d'économie sociale est actuellement partagée entre trois ministères régionaux. Cela complique toute initiative visant à favoriser la croissance de ce secteur. A l'instar du gouvernement fédéral, il nous semblerait judicieux de créer, au niveau régional, une cellule administrative spécialisée dans le domaine de l'économie sociale. Cette cellule

puisqu'elles permettent d'illustrer la dynamique à l'œuvre, notamment en ce qui concerne l'évolution des politiques publiques liées à l'IAE en Wallonie.

serait alors l'interlocuteur privilégié du secteur et organiserait la coordination entre les divers ministères pour la conduite des dossiers.

Voilà donc ce qui complète ce chapitre portant sur les enjeux touchant actuellement l'IEA en Wallonie et dans la Région bruxelloise. Du même coup, ceci conclut également cette monographie portant sur l'insertion par l'activité économique en Belgique francophone. Le lecteur est invité à consulter les annexes pour des détails plus spécifiques portant sur les compétences actuelles des différents niveaux de gouvernement, sur la procédure d'agrément, sur les références aux textes légaux ou encore sur les formations offertes dans les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE).

Bibliographie

- AID (non daté) *Les AID racontées*, document en format PDF disponible sur le site Internet des AID. Adresse URL : <http://www.aid-com.be/aidrac.htm>, 32 pages.
- ALÉAP (2000a) *Modification et Coordination des Statuts*, document interne non publié, Namur (Belgique), 11 avril 2000, 4 pages.
- ALÉAP (2000b) *Rapport d'activité 1999 de l'ALÉAP*, Namur (Belgique).
- ALÉAP (1989) *Charte des EFT et OISP d'ALÉAP*, document interne non publié, Namur (Belgique), 4 pages.
- ALÉAP (1989) *Règlement d'ordre intérieur*, document interne non publié, Namur (Belgique), 3 pages.
- Bureau fédéral du plan (dir.) (juin 1996) *Le développement des services de proximité. Balises pour un débat*, Bruxelles : Bureau fédéral du plan, 146 pages.
- CAIPS (2003) *Liste des membres effectifs arrêtée au 29 avril 2003*, document MSWord, disponible sur le site Internet du CAIPS. Adresse URL : <http://users.skynet.be/sb016660/pages/framemembres.htm>
- CAIPS (non daté) « Qui sommes-nous? Charte du réseau, historique, organigrammes, statuts, missions, conditions d'adhésion », page du site Internet du CAIPS. Adresse URL : <http://users.skynet.be/sb016660/pages/framequisommesnous.htm>
- Comité sub-régional de l'emploi et de la formation de Liège (2000) *La Charte du stagiaire et du demandeur d'emploi en formation du CSEF de Liège*, brochure informative, Liège (Belgique) : CSEF de Liège, 12 pages.
- Commission communautaire française de la Région de Bruxelles-Capitale (2002) *Une formation : l'atout pour votre avenir*, brochure explicative, Bruxelles : Commission communautaire française de la Région de Bruxelles-Capitale, 55 pages.
- Conseil économique et social de la Région wallonne (2003) Avis A.695 Concernant l'avant-projet de décret relatif à l'agrément et au subventionnement des OISP et des EFT, document en format PDF, 10 février 2003, 17 pages.
- De Beukelaer, Maryline (avec la coll. de l'Observatoire Social et Politique de l'UCL) (2001) *Une radioscopie du secteur des Entreprises de Formation par le Travail et des Organismes d'Insertion Socioprofessionnelles en Wallonie*, rapport provisoire, juin 2001, Namur (Belgique) : Interfédération des EFT-OISP, 51 pages.
- FEBECOOP Agence Conseil Wallonie (2003) *Vérifiez votre équipement. Guide méthodologique entreprises d'insertion*, brochure, Bruxelles : FEBECOOP, mars 2003, 32 pages.
- FEBECOOP Agence Conseil Wallonie (2002) *Vade-mecum pour l'entrepreneur d'économie sociale*, éditions bilingues français-flamand, Belgique : Éditions Labor, 240 pages.

- FéBISP (2004), Les défis de l'Insertion socioprofessionnelle en Région de Bruxelles-Capitale, Bruxelles : FéBISP, 6 pages. Disponible en format PDF sur le site Internet de la FéBISP.
- FéBISP (2003a) *Rapport d'Activité 2002 de la FéBISP*, Bruxelles : FéBISP, 87 pages. Disponible en format PDF sur le site Internet de la FéBISP.
- FéBISP (2003) « Qui sommes-nous? Présentation générale », page disponible sur le site Internet de la FéBISP (dernière mise à jour 7 avril 2003). Adresse URL : http://www.febisp.be/Menu_feBISP/missions_F.html
- FéBISP (2003) « Historique de la création du parcours d'insertion », page disponible sur le site Internet de la FéBISP (dernière mise à jour : 3 juillet 2003). Adresse URL de la page : http://www.febisp.be/ISP/histoire_PI.html
- FéBISP (2003) « Les membres de la FéBISP ont en commun... », page disponible sur le site Internet de la FéBISP (dernière mise à jour : 4 avril 2003). Adresse URL de la page : http://www.febisp.be/Menu_feBISP/membresF.html
- FéBISP (non daté) « Liste détaillée des membres », page non datée du site Internet. Adresse URL : http://www.febisp.be/Menu_feBISP/detailsmembres.html
- Fusulier, Bernard, avec la collaboration De S. Mertens (nov1995) *Les entreprises de formation par le travail. Rapport final relatif au projet d'évaluation des pratiques des EFT*, Bruxelles : EFT Consultance (23a Rue Belliard, 1040 Bruxelles).
- Interfédération (2003) *EFT et OISP. Aperçus d'un secteur de l'insertion socioprofessionnelle*, dossier interne non publié, Namur (Belgique), janvier 2003, 83 pages.
- Jockin, Bernard (2002) *La formation professionnelle en Wallonie*, Namur : CESRW, 58 pages.
- Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi (FOREM) (2001) *L'organisation passe à l'action. Plan de Gestion 2001-2005*, Charleroi : FOREM, brochure explicative de 36 pages.
- Parlement de la Communauté française de Belgique (2002) *Situation institutionnelle en communauté française de Belgique*, Namur/Québec : Comité mixte bilatéral du Parlement de la Communauté française de Belgique et de l'Assemblée nationale du Québec, juillet 2002, 19 pages.
- Réseau des entreprises sociales (2003) « Charte des entreprises sociales », page disponible sur le site Internet du RES (dernière mise à jour 4 février 2003). Adresse URL : <http://www.resasbl.be/charte.htm>
- Réseau des entreprises sociales (2003) « Qui sommes-nous? », page disponible sur le site Internet du RES (dernière mise à jour 4 janvier 2003). Adresse URL de la page consultée (juillet 2003) : http://www.resasbl.be/qui_sommes-nous.htm
- Saintrain, Michel et Streel, Catherine (1996) « Définir les services de proximité: une démarche prospective », dans Bureau fédéral du plan (dir.) *Le développement des services de proximité. Balises pour un débat*, Bruxelles : Bureau fédéral du plan, pages 13-36.

Solidarité des Alternatives Wallonnes (2002) *Préférences. Répertoire Wallonie-Bruxelles de l'économie sociale. Édition 2002*, Bruxelles : Fondation Roi Baudoin, 160 pages.

Véto, Salvatore (2001) *L'économie sociale d'insertion en Belgique*, document interne non publié, Namur (Belgique) : RES, 27 pages.

Annexe I : Les compétences actuelles des différents niveaux de gouvernement en Belgique

Pour l'objet de notre recherche, il n'est pas nécessaire de donner tous les détails des compétences des différents niveaux de gouvernement en Belgique. Ainsi, l'échelon communal (municipal) n'est pas mentionné. De même, nous ne mentionnons que les compétences qui se rattachent de près ou de loin à l'insertion socioprofessionnelle.

À l'échelon **fédéral**, les compétences suivantes de l'État touchent tous les Belges :

- La justice
- La réforme de l'État
- La sécurité sociale
- Une bonne partie de la Santé publique
- L'emploi (partiellement : grandes orientations nationales)
- L'immigration
- La coopération pour le développement (pour partie jusqu'à 2004)
- L'enseignement (partiellement : fixation du début et de la fin de l'obligation de fréquenter l'école, les pensions des enseignants et les règles pour la délivrance des diplômes).

À l'échelon des **communautés**, voici les compétences :

- L'enseignement, la formation et la recherche, ce qui implique : la formation parascolaire, la promotion sociale, le recyclage professionnel. Les communautés sont également compétentes pour tous les niveaux d'enseignement (maternel et primaire (dit « fondamental »), le secondaire, le supérieur de type court ou long, l'universitaire).
- Les matières culturelles, ce qui inclut entre autres la politique de la jeunesse, l'éducation permanente et l'animation culturelle.
- La santé et l'aide sociale, ce qui inclut entre autres les questions relatives aux personnes handicapées, la « protection de la jeunesse » et l'aide aux détenus.
- Les relations internationales relatives aux champs de compétences des communautés.
- L'emploi et la promotion de la langue majoritaire de la communauté.

À l'échelon des **régions**, les compétences sont les suivantes :

- L'aménagement du territoire, l'environnement et l'eau, la rénovation rurale et la conservation de la nature, la politique agricole, le logement, les transports et les travaux publics, l'énergie, la recherche scientifique.
- L'économie et l'emploi.
- Les relations internationales dans ces domaines.

Source : Parlement de la Communauté française de Belgique (2002) *Situation institutionnelle en communauté française de Belgique*, Namur/Québec : Comité mixte bilatéral du Parlement de la Communauté française de Belgique et de l'Assemblée nationale du Québec, pages 14-16.

Annexe II : Législations relatives aux EFT, AFT et entreprises d'insertion

Région wallonne, EFT et OISP

- Ministère de la Communauté française (1987) Décret relatif à l'agrément et au subventionnement de certains organismes exerçant des activités d'insertion socioprofessionnelle ou de formation professionnelle continuée, Session 1986-87, Décret du 17 juillet 1987, publié au Moniteur belge le 11 août 1987.
- Ministère de la Communauté française (1988) Arrêté de l'Exécutif de la Communauté française relatif au subventionnement de certains organismes exerçant des activités d'insertion socioprofessionnelle et aux entreprises d'apprentissage professionnel, Arrêté du 8 novembre 1988, publié au Moniteur belge du 30 mars 1989.
- Ministère de la Région wallonne (1995) Arrêté du Gouvernement wallon relatif à l'agrément des entreprises de formation par le travail, Arrêté du 6 avril 1995, publié au Moniteur belge le 14 juillet 1995.
- Ministère de la Région wallonne (1996) Arrêté du Gouvernement wallon relatif aux modalités d'agrément, de subventionnement et de conventionnement...
- Ministère de la Région wallonne (2002) Avant-projet de décret relatif à l'agrément et au subventionnement des organismes d'insertion socioprofessionnelle (OISP) et des entreprises de formation par le travail (EFT), texte législatif en examen parlementaire.

Région de Bruxelles-Capitale, OISP

- Ministère de la Communauté française (1987) Décret relatif à l'agrément et au subventionnement de certains organismes exerçant des activités d'insertion socioprofessionnelle ou de formation professionnelle continuée, Session 1986-87, Décret du 17 juillet 1987, publié au Moniteur belge le 11 août 1987.
- Collège de la Commission communautaire française de Bruxelles-Capitale (1995) Décret relatif à l'agrément de certains organismes d'insertion socioprofessionnelle et au subventionnement de leurs activités de formation professionnelle en vue d'accroître les chances des demandeurs d'emploi inoccupés et peu qualifiés de trouver ou de retrouver du travail dans le cadre de dispositifs coordonnés d'insertion socioprofessionnelle, Décret du 27 avril 1995, publié au Moniteur belge le 4 juillet 1995.
- Collège de la Commission communautaire française de Bruxelles-Capitale (1996) Arrêté d'application du Collège de la Commission communautaire française relatif à la fixation des conditions et des modalités d'agrément et de subventionnement des organismes exerçant des activités de formation professionnelle dans le cadre de dispositifs coordonnés d'insertion socioprofessionnelle, Arrêté du 27 juin 1996, publié au Moniteur belge le 20 juin 1997.
- Collège de la Commission communautaire française de Bruxelles-Capitale (1997) Arrêté ministériel portant exécution de l'article 6 de l'arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 5 octobre 1987 fixant les conditions et les modalités d'agrément, de subventionnement et de conventionnement d'organismes exerçant des activités d'insertion socioprofessionnelle ou de formation professionnelle continue, Arrêté du 10 février 1997, publié au Moniteur belge le 12 mars 1997.
- Collège de la Commission communautaire française de Bruxelles-Capitale (2002) Arrêté relatif aux conventions de partenariat conclues entre l'Institut bruxellois francophone pour la Formation professionnelle et les organismes d'insertion socioprofessionnelle, pris en exécution de l'article 4 § 2 du décret de la Commission communautaire française du 27 avril 1995 relatif à l'agrément de certains organismes d'insertion socioprofessionnelle et au subventionnement de leurs activités de formation professionnelle en vue d'accroître les chances des demandeurs d'emploi inoccupés et peu qualifiés de trouver ou de retrouver du

travail dans le cadre de dispositifs coordonnés d'insertion socioprofessionnelle, Arrêté du 12 décembre 2002, publié au Moniteur belge le 31 janvier 2003.

Entreprises d'insertion

Niveau fédéral

- Service public fédéral emploi, travail et concertation sociale (1998)
- Service public fédéral emploi, travail et concertation sociale et Service public fédéral sécurité sociale (2003) *Arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 28 octobre 1996 déterminant la procédure à suivre par les entreprises d'insertion et les sociétés à finalité sociale pour bénéficier du plan d'embauche pour la promotion du recrutement des demandeurs d'emploi*, Arrêté du 13 janvier 2003.
- Service public fédéral emploi, travail et concertation sociale (2003) *Arrêté ministériel modifiant l'arrêté ministériel du 25 février 1998 reconnaissant les entreprises d'insertion pour l'année 1998*, Arrêté du 3 février 2003.

Région wallonne

- Ministère de la Région wallonne (1998) *Décret relatif aux conditions auxquelles les entreprises d'insertion sont agréées et subventionnées*, Décret du 16 juillet 1998, publié au Moniteur belge le 11 août 1998.
- Ministère de la Région wallonne (1998) *Arrêté du Gouvernement wallon portant exécution du décret du 16 juillet 1998 relatif aux conditions auxquelles les entreprises d'insertion sont agréées et subventionnées*, Arrêté du 15 octobre 1998, publié au Moniteur belge le 4 novembre 1998.

Région de Bruxelles-Capitale

- Collège de la Commission communautaire française de Bruxelles-Capitale (mars 1999)
- Collège de la Commission communautaire française de Bruxelles-Capitale (2001 ou 2002)

Annexe III : Conditions d'agrément en Région wallonne selon le projet de décret (2002-2003)

- 1° Respect du public-cible, des objectifs et de l'approche pédagogique et méthodologique fixés ;
- 2° Inscription dans le cadre et l'esprit du dispositif intégré d'insertion socioprofessionnelle ;
- 3° Cohérence et faisabilité des actions par rapport :
 - a) à une logique de projet en partenariat et complémentarité avec d'autres opérateurs de formation et organismes d'insertion socioprofessionnelle ;
 - b) aux ressources humaines disponibles en termes de nombre et de qualification ;
 - c) aux moyens matériels disponibles ;
 - d) au planning et à la durée de la formation ;
 - e) aux objectifs fixés aux articles 2 et 3 ;
- 4° Délivrance d'un minimum de 8 000 heures de formation par an et, à partir de la 3^e année d'agrément, pour un minimum de 6 stagiaires par filière, par an ;
- 5° Délivrance d'un minimum de 10% des heures de formation par filière, réparties sur toute la formation, consacrées à l'accompagnement psychosocial et à l'évaluation participative et formative de chaque stagiaire en groupe ou individuellement ;
- 6° Gratuité de la formation et octroi par l'E.F.T. à chaque stagiaire :
 - a) d'une allocation de formation d'un montant au moins égal à celui prévu dans l'arrêté du Gouvernement wallon du 8 février 2002 relatif à l'octroi de certains avantages aux stagiaires qui reçoivent une formation professionnelle ;
 - b) d'un remboursement des frais de déplacement selon les mêmes règles que celles prévues par l'arrêté du Gouvernement wallon du 8 février 2002 relatif à l'octroi de certains avantages aux stagiaires qui reçoivent une formation professionnelle et conventionnement avec le FOREM garantissant aux stagiaires une intervention dans les frais de crèche et de garderie conformément à l'arrêté du Gouvernement wallon du 8 février 2002 relatif à l'octroi de certains avantages aux stagiaires qui reçoivent une formation professionnelle ;
- 7° Respect de la réglementation relative au contrôle médical prise en vertu de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs ;
- 8° Pertinence des actions prévues tant comme réponses organisées aux besoins, identifiés au moment de la demande d'agrément, émanant des stagiaires, d'une part, du marché de l'emploi, d'autre part, que par rapport aux autres formations organisées dans la sous-région ;
- 9° Avis de pertinence demandé au Comité subrégional de l'emploi et de la formation territorialement compétent ;
- 10° Partenariats conventionnés et effectifs avec d'autres organismes de formation et d'insertion qui se situent en aval et en amont de la démarche d'insertion socioprofessionnelle ;
- 11° Pertinence de nouvelles initiatives, de nouvelles méthodologies en vue de rencontrer des besoins de formation nouveaux et non encore ou insuffisamment rencontrés.

Annexe IV :

Liste des formations offertes par les AFT de la Région de Bruxelles-Capitale.

- **Bâtiment** (parachèvement, rénovation, rénovation légère-manœuvre polyvalent, rénovations légères et finitions décoratives, paveur).
- **Mécanique automobile.**
- **Administration** (travaux de bureau informatisés).
- **Aide aux personnes - travail en milieu hospitalier** (aide à la personne (aide ménagère, agent de maintenance polyvalent), garde-malade à domicile).
- **HORECA - Alimentation** (cuisine service traiteur/restauration, cuisine restauration, commis de cuisine, commis de salle).
- **Autres** (aménagement d'espaces publics, horticulture, réparation de gros électroménagers).
- **Métiers du bâtiment** (gros œuvre, maçonnerie, parachèvement-plafonnage, électricité du bâtiment, électricité industrielle, électromécanique).
- **Gestion-commerce-marketing** (aide-comptable, assistant administratif et commercial).
- **Administration** (informatique de réseaux et d'Internet, bureautique, bureautique et informatique, employé aide comptable et informatique, employé de bureau polyvalent, employé polyvalent en secrétariat-langue, employé de bureau polyvalent en secrétariat-tourisme, employé bureautique, secrétaire, métiers administratifs, travaux de bureau, « helpdesk », gestionnaire de sites Internet, opérateur de sites Internet).
- **Informatique** (assistant administrateur de réseaux LAN, généraliste micro-informatique, technicien informatique de bureau, technicien de maintenance PC et réseaux LAN).
- **Animation-éducation** (animateur, animateur en arts du spectacle, animateur formateur d'adultes, agent de développement et de médiation interculturelle, animateur de rue et de quartier, éducateur en gérontologie, métiers du sport et de l'animation).
- **Aide aux personnes – Travail en milieu hospitalier** (agent d'entretien en milieu hospitalier, aide familiale, assistant logistique en milieu hospitalier, auxiliaire de l'enfance à domicile et en collectivité, auxiliaire polyvalent des services à domicile et en collectivité).
- **HORECA - Alimentation** (commis de cuisine, cuisine de collectivité et service en salle, commis de salle-bar, manœuvre boucher).
- **Autres** (caissière, vendeuse, préparation au jury du certificat d'enseignement 2^e degré professionnel).

Agent contractuel subventionné (ACS)

« Les agents contractuels subventionnés (A.C.S.) sont des travailleurs mis à la disposition du secteur non-marchand pour la création d'emplois, tant dans les services publics traditionnels (éducation, santé, action sociale) que dans l'ensemble des initiatives issues de l'univers associatif.

Ces emplois ACS s'inscrivent dans la politique régionale en matière d'emplois subsidiés pour le secteur non-marchand qui n'aurait pu se développer et se structurer sans l'intervention " subsidiante " des services publics. Il s'agit de travailleurs engagés sous contrat de travail, ouvrier ou employé, le plus souvent à durée indéterminée, à temps plein ou à temps partiel et qui reçoivent une rémunération égale au traitement octroyé à un membre du personnel d'un pouvoir public ou d'un organisme assimilé pour la même fonction ou une fonction analogue. Peuvent être engagées comme travailleurs ACS les personnes qui sont chômeurs complets indemnisés inscrits comme demandeurs d'emploi inoccupés pendant au moins six mois au cours de l'année qui précède leur engagement ou, sous certaines conditions, les personnes qui bénéficient du minimum de moyen d'existence. » (Source: Cabinet du Ministre Tomas)

Tiré de : <http://www.febisp.be/Outils/acs>

4.3. Agence FSE - Fonds social européen

Créée en 1989 au sein de la Communauté française alors compétente en matière de formation professionnelle, la Cellule Fonds social européen est l'administration qui gère les aides européennes octroyées dans le domaine des ressources humaines et cofinancées essentiellement par le Fonds social européen.

Depuis la révision des compétences entre les autorités régionales et communautaires des 19 et 22 juillet 1993 et notamment la régionalisation de la formation professionnelle, les Gouvernements de la Région wallonne, de la Communauté française et de la Commission communautaire française ont conclu un accord de coopération affirmant leur volonté de gérer conjointement les aides européennes en matière de ressources humaines et de maintenir la Cellule FSE en tant que « structure unique de la gestion des politiques Ressources Humaines subventionnées par l'Union européenne ».

La Cellule FSE assure donc l'animation, la gestion administrative et comptable, le suivi, le contrôle et l'évaluation des programmes européens visés ci-dessus pour le compte des trois Gouvernements.

⁶³ Glossaire compilé et édité par Marco Silvestro.

Source : Site Internet de la FéBISP

4.4. Agrément

L'agrément d'un organisme tel que les EFT, AFT, EI et OISP constitue sa reconnaissance publique, à Bruxelles comme en Wallonie.

Ateliers de formation par le travail (AFT)

Les AFT se retrouvent à Bruxelles. Avec les EFT wallonnes, ils constituent la forme d'initiative la plus près de notre objet de recherche : leur mission consiste précisément à offrir de la formation en situation réelle de travail à des personnes exclues depuis longtemps du marché du travail. Les AFT produisent des biens et des services commercialisés ou non sur le marché. Cependant, l'activité commerciale n'est pas leur finalité : elle est un moyen pédagogique. Les Ateliers de formation par le travail ne sont pas des entreprises d'insertion ou d'économie sociale. Ils proposent, comme les OISP bruxellois, un stage en entreprise de 152 heures maximum qui ne donne lieu ni à une rémunération de l'employeur, ni de l'AFT, ni actuellement à une indemnité/stagiaire par Bruxelles Formation. L'expérience en ateliers ou en chantiers extérieurs gérés par l'AFT ne peut pas être comparée à une activité professionnelle dans un cadre professionnel.

Bruxelles Formation

« Bruxelles Formation est l'organisme d'intérêt public bruxellois francophone à gestion paritaire (par les organisations syndicales et le patronat) chargé d'organiser, seul ou en collaboration avec d'autres acteurs, l'orientation, la formation, la reconversion ou le recyclage des adultes demandeurs d'emploi ou travailleurs salariés en vue de leur (ré)intégration dans la vie professionnelle. »

Source : Commission communautaire française de la Région de Bruxelles-Capitale, 2002, *Une formation : l'atout pour votre avenir*, brochure explicative, Bruxelles : Commission communautaire française de la Région de Bruxelles-Capitale, p. 42.

4.5. Bureau fédéral du plan

« Organisme d'intérêt public placé sous l'autorité du premier ministre et du ministre des Affaires économiques, le Bureau fédéral du plan est doté d'un statut qui lui confère, au sein des pouvoirs publics, le degré d'autonomie nécessaire pour le bon exercice de sa mission. Le Bureau fédéral du plan est chargé d'analyser et de prévoir l'évolution socio-économique, les facteurs qui déterminent cette évolution et d'évaluer les conséquences des choix de politique économique et sociale en vue d'en améliorer la rationalité, l'efficacité et la transparence. Le Bureau fédéral du plan procède également à des analyses structurelles à moyen et à long terme, principalement dans les domaines économiques, sociaux et environnementaux. »

Source : Bureau fédéral du plan (dir.) (juin 1996) *Le développement des services de proximité. Balises pour un débat*, Bruxelles : Bureau fédéral du plan, page 4.

Cellule économie sociale du ministère belge des Affaires sociales, de la santé publique et de l'environnement (échelon fédéral)

La cellule économie sociale a été créée en avril 2000 afin de donner suite à la volonté fédérale de coordonner et de stimuler les mesures en faveur de l'économie sociale

Cette cellule est composée de 4 experts et de 3 personnes de l'administration fédérale. La cellule économie sociale occupe une position centrale et sert d'intermédiaire entre les différents départements ministériels et les autres parties concernées. Des réunions sont régulièrement organisées entre les autres départements et la cellule, d'une part, dans le cadre du groupe de projet interdépartemental et, d'autre part, avec les acteurs de terrain. Les propositions concrètes qui en découlent seront soumises aux responsables politiques et peuvent alors servir de base à l'adoption de mesures légales et autres qui doivent soutenir ou développer l'économie sociale. La matière dépassant la compétence des différents départements ministériels ou d'un seul ministre, la concertation avec les divers acteurs et autorités concernés est importante. La cellule servira aussi de communicateur entre les différentes parties concernées.

Source : Site Internet de la FéBISP.

Centre public d'aide sociale (CPAS)

Missions

Un CPAS a pour mission d'assurer aux personnes et aux familles l'aide qui leur est due par la collectivité et non seulement l'aide palliative ou curative, mais encore l'aide préventive qui par ailleurs peut être matérielle, sociale, médicale, médico-sociale ou psychologique. C'est dire l'étendue et, en tout cas, l'absence de limite légale de la mission des CPAS; en réalité la façon dont se présentent les besoins sociaux et dont ils requièrent une solution dépasse fondamentalement la notion d'assistance en cas d'indigence. Par ailleurs, le CPAS doit remplir sa mission en suivant les méthodes de travail social les plus adaptées et dans le respect des convictions idéologiques, philosophiques ou religieuses des intéressés.

En fait, le travail social consiste en une approche professionnelle et rigoureusement neutre de l'ensemble des missions du CPAS allant de l'aide individuelle et familiale, à l'organisation de services, à la coordination de l'action sociale, à l'humanisation des établissements et même aux remboursements d'interventions. Enfin, le CPAS peut recourir à la collaboration de personnes, d'établissements ou de services publics ou privés qui disposent des moyens nécessaires pour réaliser les diverses solutions qui s'imposent; en d'autres termes, il peut tout faire en matière

d'aide sociale mais il n'est pas obligé de tout faire lui-même et peut donc très normalement collaborer avec quiconque sans jamais y être obligé et du moment que le libre choix des intéressés est respecté.

Hormis l'aide matérielle qui peut prendre les formes les plus diverses (aide financière ou en nature), l'aide du centre englobe la création de services d'aide à domicile (aide familiale, repas, soins), de centres de services (pour personnes âgées, crèches, centres d'accueil pour handicapés) ainsi que d'établissements (hôpitaux, maisons de repos).

Outre ces missions générales, les CPAS assument des tâches spécifiques comme assurer le droit à un minimum de moyen d'existence (minimex), l'aide médicale urgente y compris le transport et l'admission dans des établissements de soins, l'affiliation à des institutions de prévoyance, la protection des mineurs pour lesquels aucune personne n'est investie de l'autorité parentale ou encore la mise au travail de personnes pour leur assurer le bénéfice complet de certaines allocations sociales et notamment de chômage.

Organisation et gestion

Chaque CPAS du royaume est administré par un conseil de l'aide sociale. Ce conseil est un organe collégial dont les membres, élus par le conseil communal (assemblée municipale), prennent les décisions en commun. Le nombre de ces membres varie de 9 à 15 suivant la population de la commune. Le conseil de l'aide sociale règle tout ce qui est de la compétence du CPAS et élit en son sein un président chargé de diriger les activités et de veiller à l'instruction des affaires. Il doit aussi constituer un bureau permanent de 3 à 5 membres chargé de l'exécution des affaires courantes. Il peut aussi créer des comités spéciaux pour s'occuper de tâches spécifiques comme, par exemple, un comité spécial du service social pour s'occuper des aides individuelles, un comité de gestion pour tel ou tel établissement, un comité chargé d'examiner les questions financières, etc.

Les CPAS sont d'abord financés par les revenus éventuels de leur patrimoine qui peut quelquefois être important, mais, principalement, par diverses subventions de l'État dont les principales portent sur les montants octroyés dans le cadre du droit au minimex (en général 50 %) ou à titre d'aide aux ressortissants étrangers (généralement 100 %). Outre ces subventions, il existe un fonds spécial de l'aide sociale qui est réparti entre les CPAS pour chacune des 3 régions du pays; ce fonds est constitué d'une partie du fonds des communes (aujourd'hui 5 %, qui est lui-même régionalisé et réparti entre les CPAS suivant des critères objectifs établis par chacune des régions). Une autre source de recette provient du remboursement par les particuliers de certains frais de l'aide sociale que le CPAS a décidé de leur réclamer et, notamment, les frais d'exploitation de leurs établissements.

Enfin, si le CPAS ne dispose pas de ressources suffisantes pour couvrir les dépenses résultant de l'accomplissement de sa mission, ce qui est pratiquement toujours le cas, la différence est couverte par la commune. Cette différence est estimée, en recettes, lors de l'élaboration du budget du CPAS et une dotation identique est inscrite, en dépenses, au budget communal. Les

relations entre le CPAS et la commune sont donc nécessaires et, d'ailleurs, réglementées. Ainsi, le bourgmestre peut présider les réunions du conseil de l'aide sociale avec voix consultative s'il le désire, ce qui est très peu fréquent. De plus, le collège échevinal a une mission de surveillance et de contrôle, car il a le droit de déléguer un échevin pour recueillir toute information utile sur la gestion journalière du CPAS. Mais, surtout, la commune et le CPAS doivent se concerter, au moins une fois par trimestre, au sein d'un comité spécialement constitué à cet effet avant de prendre leurs décisions dans toute une série de matières et, en particulier, pour les budgets et la politique sociale que l'une et l'autre entendent mener.

Tiré de : <http://www.dinant.be/acd/cpas.htm>

Comité subrégional pour l'emploi et la formation (CSEF) en Wallonie

Les CSEF sont des organismes publics paritaires (c'est-à-dire gérés par les syndicats d'employeurs et les syndicats d'employés) de concertation et de développement en matière d'emploi et de formation au niveau de chaque sous-région de Wallonie. Il existe un CSEF dans chacune des 9 sous-régions de Wallonie. La responsabilité territoriale de chaque CSEF correspond à celui des Directions subrégionales du FOREM. Créés en 1973, les CSEF (à l'origine : CSE) sont passés sous la responsabilité de la Région wallonne lors du processus de décentralisation qui a amené le FOREM dans le giron de la Région wallonne (en 1987). En 1990, à la suite d'un accord de coopération entre la Région wallonne et la Communauté française, les CSE deviennent Comités subrégionaux de l'emploi et de la formation (CSEF). Un accord de coopération Communauté-Région, approuvé par décret, les organise sous cette nouvelle forme. Depuis 1994, année de la régionalisation de la formation professionnelle, les CSEF relèvent uniquement de la Région wallonne.

Leur mission consiste à coordonner les politiques d'emploi et de formation. Ils ont également pour mission de procéder à un examen permanent de la situation et de l'évolution de l'emploi dans leur région, d'émettre un avis sur toute question d'emploi et de formation. Les dossiers d'agrément des OISP et EFT doivent notamment leur être soumis lors de la procédure d'agrément. Un CSEF est composé des représentants des employeurs et des travailleurs, de la Direction du Service subrégional de l'emploi et du président de la CEFÉ.

Source : Adaptation du site Internet du CSEF de Liège :

Aussi : Interfédération, 2003, p.81.

4.6. Commission consultative régionale (CCR) en Wallonie

Organe désigné par la Région wallonne afin d'émettre des avis et d'élaborer des propositions destinées à organiser la coordination du dispositif intégré d'insertion. Il existe aussi des Commissions sous-régionales.

Commission emploi formation enseignement (CEFE) en Wallonie

Lieu de rencontre des partenaires sociaux avec les représentants du monde de la formation, de l'insertion et de l'enseignement. La CEFE dispose d'une compétence d'avis en matière de formation et d'enseignement. Elle adresse ses avis au CSEF.

Commission sous-régionale de coordination (CSRC)

Composée des membres du CSEF, des représentants d'organismes sociaux, des CPAS et des opérateurs de formation désignés par leur autorité de tutelle. La CSRC a pour mission d'optimiser et de favoriser la transparence de l'offre de formation par une articulation étroite entre les organismes concernés, afin de placer davantage les bénéficiaires au centre des préoccupations.

Source : Interfédération, 2003, p.82.

Conseil économique et social de la Région wallonne

Organisme paritaire de consultation, le CESRW exerce les missions qui lui ont été confiées par un décret de 1983, à savoir :

- Une **mission d'étude, d'avis et de recommandation** sur toutes les matières de compétence régionale ainsi que celles ayant une incidence sur la vie économique et sociale de la région wallonne;
- Une **mission d'organisation de la concertation** entre les interlocuteurs sociaux wallons et le Gouvernement. Depuis plusieurs années, le CESRW et le Gouvernement se rencontrent régulièrement afin de faire évoluer ensemble une série de dossiers essentiels pour le développement économique et social de la Wallonie;
- Le **secrétariat des commissions consultatives** réunissant les partenaires sociaux et des membres de la société civile (représentants du monde associatif, des universités, etc.). Ces commissions consultatives sont chargées de rendre des avis sur toute une série de matières régionales (environnement, aménagement du territoire, protection du patrimoine, etc.)

Le Conseil du CESRW compte 50 membres (40 membres directs et 10 membres cooptés), dont le mandat est de 4 ans, renouvelable. Les 50 membres représentent les organisations représentatives des travailleurs, de l'industrie et des grandes entreprises non industrielles, des classes moyennes et de l'agriculture. Parmi ces 50 membres, on compte :

- 25 membres présentés par l'Union wallonne des Entreprises, l'Entente wallonne des classes moyennes, la Fédération wallonne de l'agriculture et, depuis 2003, l'Union francophone des entreprises du secteur non-marchand;

- 25 membres présentés par le Comité régional wallon de la Confédération des Syndicats chrétiens (CSC) et l'Interrégionale wallonne de la Fédération générale du travail de Belgique (FGTB);
- Trois membres de l'assemblée sont originaires de la Communauté germanophone.

« Organe paritaire face à un pouvoir politique wallon qui se met progressivement en place, le CESRW réunit les représentants des travailleurs et des employeurs. Il joue depuis un rôle essentiel en participant à la définition d'une stratégie et d'une politique économiques et sociales wallonnes. »

Tiré du site du CESRW : <http://www.cesrw.be/>

Conseil wallon de l'économie sociale marchande (CWESMa)

Le CWESMa fait partie des commissions consultatives du CESRW. Il conseille le Gouvernement dans la préparation et la politique de développement de l'économie sociale marchande en région wallonne. Il dispose d'un droit d'initiative en matière d'avis et de recommandation concernant la politique de développement de l'économie sociale marchande.

L'assemblée plénière du CWESMa est composée de 21 membres avec voix délibérative :

- 10 membres représentant les interlocuteurs sociaux;
- 10 membres représentant les entreprises d'économie sociale marchande;
- 1 président avec voix prépondérante.

Peuvent assister aux réunions de l'assemblée, avec voix consultative :

- 4 représentants du Gouvernement wallon;
- 2 représentants du monde universitaire.

Tiré de : <http://www.cesrw.be/activites/commission/cwesma.htm>

4.7.

4.8. Demandeur d'emploi inoccupé

Terme désignant les personnes sans emploi et immédiatement disponibles. Cette catégorie comprend les chômeurs complets indemnisés, les jeunes en stage d'attente, les demandeurs d'emploi relevant du CPAS et les personnes inoccupées qui n'ont pas droit aux allocations de chômage.

4.9. Demandeur d'emploi particulièrement difficile à placer (DEPP)

Est demandeur d'emploi particulièrement difficile à placer toute personne domiciliée en Wallonie :

- Si elle est inscrite comme demandeur d'emploi au FOREM depuis 24 mois au moins;
- Si elle n'est pas titulaire d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur;
- Si elle n'a pas bénéficié, au cours des 12 derniers mois, d'un enseignement de plein exercice;
- Si elle n'a pas travaillé plus de 150 heures comme salarié ou plus d'un trimestre comme travailleur indépendant;
- Si elle a bénéficié de l'aide sociale des CPAS;
- Toute personne handicapée inscrite à l'AWIPH dont le travail dans une entreprise de travail adapté a pris fin dans les 6 mois précédents son engagement ou inscrite comme demandeur d'emploi au FOREM et n'ayant pas travaillé plus de 150 heures au cours des 6 mois précédents;
- Toute personne ayant terminé, au cours des 6 mois précédents son engagement, une formation au sein d'une EFT reconnue par la Région wallonne;
- Toute personne ayant été, au cours des 6 mois précédents son engagement, dans les liens d'un contrat d'apprentissage industriel et inscrite comme demandeur d'emploi au FOREM.

Économie sociale d'insertion

Cet article est extrait de : Ministère de l'Emploi et du Travail, Conseil supérieur de l'Emploi, Avis n°3 concernant l'Économie sociale, 1998, p. 24-25.

« L'économie sociale d'insertion se compose de différentes initiatives qui se distinguent par le mode d'insertion, par le public-cible visé et par les moyens mis en œuvre pour atteindre leurs objectifs. Il s'agit le plus souvent d'initiatives relevant de compétences régionales, même s'il existe un cadre fédéral pour certaines matières.

Les Entreprises de formation par le travail en Wallonie et les Doorstromingsprojecten en Flandre proposent une formation professionnelle adaptée et/ou un emploi-sas temporaire, avec l'objectif l'employabilité du demandeur d'emploi sur le marché du travail lorsqu'il aura fini son stage.

Les Entreprises d'insertion en Wallonie et à Bruxelles et les Inschakelingsbedrijven en Flandre sont des " entreprises et associations possédant la personnalité juridique, reconnues et subsidiées comme telles par l'autorité régionale ou communautaire, qui ont pour objet social l'insertion sociale et professionnelle de demandeurs d'emploi particulièrement difficiles à placer ou de personnes assimilées, par le biais d'une activité productrice de biens ou de services ". Il s'agit

donc d'entreprises à vocation résolument économique proposant des emplois durables à des personnes peu qualifiées et en chômage de longue durée.

Les Entreprises de travail adapté en Wallonie et les Beschutte werkplaatsen en Flandre offrent un emploi durable aux personnes moins valides (handicapés physiques ou mentaux). À Bruxelles, où ce type d'entreprise n'existe pas, les personnes handicapées à minimum 66 % relèvent directement de l'INAMI.

Enfin, les Sociale-werkplaatsen en Flandre (selon la loi du 14/07/98), qui n'ont pas d'équivalent en Wallonie et à Bruxelles, ont pour objectif de procurer un emploi durable aux demandeurs d'emploi considérés comme " handicapés socio-économiques ", sans que la réintégration dans le circuit économique normal ne soit à priori exclue. Le public-cible entendu sous ce vocable est composé de chômeurs de très longue durée (plus de 5 ans). Les Sociale-werkplaatsen sont des ASBL qui ont été spécialement créées avec cet objectif et qui sont reconnues.»

Extrait du Site Internet de la FÉBISP.

Entreprises d'insertion (EI) ou Entreprises sociales (ES)

Parfois aussi appelées Entreprises d'insertion par le travail (EIT)

Ces ASBL ou Sociétés commerciales sont des entreprises d'économie sociale dont la première mission est la création d'emplois durables par l'entrepreneuriat collectif. Selon les décrets qui les reconnaissent, elles doivent pratiquement s'autofinancer au bout de quatre ans d'existence. Les EI et EIT n'ont pas pour première mission d'offrir de la *formation*. Cependant, elles doivent embaucher des chômeurs de longue durée (les publics qui réunissent ce même critère peuvent être très différents) qu'il est *nécessaire* de former pour qu'ils puissent devenir autonomes, compétents et fiables. En ce sens, leur clientèle est sensiblement la même que les EFT et les AFT. Selon la loi, les EI doivent cibler la clientèle des Demandeurs d'emploi particulièrement difficiles à placer (DEPP). Elles doivent donc engager comme travailleur en insertion des DEPP dans une proportion de 20 % la 1^{re} année, 30 % la seconde, 40 % la troisième et au moins 50 % les autres années. Pendant les quatre années que dure leur agrément, les subventions au travailleur accordées aux EI diminuent progressivement pour disparaître après la quatrième année. Pour obtenir leur agrément, les EI doivent se constituer en Société à finalité sociale (voir ce terme).

Entreprises de formation par le travail (EFT)

Les EFT se retrouvent en Wallonie. Elles constituent, avec les AFT bruxellois, la forme d'initiative la plus près de notre objet de recherche : leur mission consiste précisément à offrir de la formation en situation réelle de travail à des personnes exclues depuis longtemps du marché du travail. Les EFT produisent des biens et des services qu'elles commercialisent sur le marché.

Cependant, l'activité commerciale n'est pas leur finalité : elle est un moyen pédagogique. En Wallonie, les EFT ne sont pas habilitées à offrir de la *formation professionnelle qualifiante*.

4.10. FEBECOOP

« En tant qu'organe fédérateur du Mouvement coopératif, FEBECOOP vise à promouvoir la coopération et plus largement toute forme d'entrepreneuriat participatif en référence aux valeurs de solidarité, de démocratie économique et de rencontre de l'intérêt général. FEBECOOP rassemble, sur une base intersectorielle, des entreprises coopératives ainsi que des sociétés à finalité sociale et s'attache, comme mouvement d'entrepreneurs, à défendre leurs intérêts.

Concrètement, ses activités sont organisées autour de trois pôles :

- Un pôle "fédération" qui exerce les mandats de représentation du mouvement coopératif au sein de diverses instances nationales ou européennes, assure l'information de ses membres et établit les contacts auprès des milieux politiques et institutionnels.
- Un pôle "services" qui réalise pour le compte de ses affiliés ou toute autre entreprise participative ou association de l'économie sociale des missions de formation, de communication ou de conseil.
- Un pôle "promotion coopérative et économie sociale" qui prend en charge notamment l'organisation de colloques, la réalisation de diverses études et publications. »

Tiré de : http://www.febisp.be/details_acteurs/fedes_es.html

Fondation Roi Baudouin

« La Fondation Roi Baudouin a vu le jour en 1976, à l'occasion du 25^e anniversaire de l'accession au trône du Roi Baudouin. Dans son acte de constitution, elle est décrite comme une structure indépendante qui stimule des idées originales et lance de nouveaux projets.

La mission de la Fondation Roi Baudouin est à la fois très claire et très large : contribuer à l'amélioration des conditions de vie de la population.

Comment la Fondation Roi Baudouin entend-elle réaliser la mission qui lui a été confiée ? En incitant tous les acteurs de la société à générer ensemble des changements durables qui contribuent à davantage de justice, de démocratie et de développement.

Les méthodes de travail de la Fondation Roi Baudouin reposent sur un certain nombre de valeurs : l'indépendance, le pluralisme, le respect de la diversité, la recherche de qualité, la transparence, l'intégrité, le travail au service de la collectivité.

La Fondation combine différentes méthodes de travail qui cherchent à apporter une aide concrète et urgente aussi bien qu'à produire des effets à long terme. Elle soutient des organisations, des partenariats et des (réseaux d') individus qui s'engagent au service de la collectivité. Sa position indépendante lui permet de réunir autour d'une même table des personnes ayant des points de vue différents. La Fondation organise aussi des colloques et des journées d'étude, publie des études et des rapports... »

Tiré de : http://www.febisp.be/details_acteurs/fondations_es.html#titre

FESEFA et la CESSoC

En tant que fédération d'employeurs du secteur de l'ISP en Région de Bruxelles-Capitale, la FéBISP est membre de la Chambre ISP de la Fédération des employeurs du secteur de l'éducation permanente et de la formation des adultes (FESEFA), qui est elle-même représentée à la Confédération des employeurs des secteurs sportif et socioculturel (CESSoC).

Trois membres de la FéBISP siègent au CA de la FESEFA (Suzanne Beer, Gabriel Maissin et Françoise Berwart) et un au bureau (Gabriel Maissin). Au niveau de la CESSoC, la FéBISP dispose d'un siège au CA en la personne de Gabriel Maissin.

Ce dispositif permet à la FéBISP et à chacun de ses membres de relayer des positions communes aux différents niveaux institutionnels et d'être partenaire social à part entière dans la constitution et le fonctionnement de la nouvelle Commission paritaire 329.

FOREM – voir Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi.

Insertion socioprofessionnelle (ISP)

« L'insertion socioprofessionnelle, c'est un ensemble de services proposés aux personnes qui éprouvent des difficultés à trouver un emploi et ce pour différentes raisons, parmi lesquelles on peut citer : un niveau de formation trop faible, un manque d'expérience professionnelle ou une inactivité prolongée qui les a conduits à décrocher des habitudes propres au monde du travail. Les services offerts par les opérateurs de l'insertion socioprofessionnelle sont nombreux et vont de l'accueil et de la guidance à la recherche active d'emploi, en passant par l'alphabétisation, la formation de base ou qualifiante ou la recherche active d'emploi. »

Tiré du site Internet de la FéBISP. Adresse URL de la page consultée (juin 2003) : <http://www.febisp.be/Outils/lexique2.html>).

Institut d'enseignement et de promotion sociale de la Communauté française de Belgique (IEPSA), appelé « Promotion sociale »

Institut qui s'adresse aux personnes adultes voulant se recycler ou cherchant un emploi. Il offre des formations qualifiantes de niveau secondaire supérieur et plus dans plusieurs domaines : hôtellerie, comptabilité, informatique, gestion, etc. L'institut s'adresse à des demandeurs d'emploi qui n'ont pas besoin d'alphabétisation ni de suivi psychosocial particulier.

Missions locales (Bruxelles)

« Les neuf Missions locales assurent l'accueil des personnes en demande d'une formation et d'une aide à l'insertion socioprofessionnelle. Elles coordonnent les filières de formation et proposent des actions d'initiation et de détermination professionnelle à ceux qui souhaitent une aide dans la définition de leur projet professionnel. Elles peuvent également impulser des actions de formation lorsqu'il s'agit de répondre rapidement à des besoins d'emploi pour lesquels aucune formation régulière n'est encore proposée par des opérateurs de formation. »

Tiré de : Commission communautaire française de la Région de Bruxelles-Capitale, 2002, p. 43.

« Élaborée au cours des années 80, l'idée de la Mission locale vient de France. Elle a été bien entendue adaptée à la mode bruxelloise, avec les nuances suivantes : »

- « Les Missions locales sont nées sous l'impulsion des collectivités locales (...), en respectant la parité entre le service public assuré par le pouvoir communal et le réseau associatif local » ;
- Elles « recherchent l'appui et la mise en place d'une concertation avec les interlocuteurs sociaux en vue d'une réelle collaboration de travail au sein des dispositifs locaux d'insertion socioprofessionnelle » ;
- Elles « mobilisent les moyens traditionnels des politiques d'emploi et de formation en faveur de la lutte contre l'exclusion sociale et du développement des quartiers défavorisés » ;
- Elles « mettent en place la politique locale d'insertion socioprofessionnelle via les programmes définis par la DRISU (Délégation régionale interministérielle aux solidarités urbaines), répartissant les filières de formation selon les secteurs professionnels, le public et les spécificités ».

« On peut résumer l'activité des missions locales en cinq points :

- Coordination au niveau local des opérateurs d'insertion publics et privés, l'ORBEM et Bruxelles Formation relayant cette coordination au niveau régional.
- Ouverture de permanences d'accueil pour tous les publics et de guidance pour les plus fragilisés sur le marché de l'emploi.
- Animation d'activités en matière de recherche d'emploi et en particulier " d'ateliers de recherche active d'emploi " (ARAE) sur base de méthodologies uniformes en coordination avec l'ORBEM.
- Montage de formations qualifiantes en alternance.
- Initiation de projets d'activités économiques dans le champ de l'insertion professionnelle (en particulier le lancement d'entreprises d'insertion). »

Tiré du site de la FéBISP. Adresse URL de la page consultée (juin 2003) : <http://www.febisp.be/Outils/lexique2.html>

Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi (FOREM)

« Le FOREM prend en charge le placement et la formation professionnelle. Dans un premier temps, le FOREM a été créé comme office commun à la Région wallonne, à la Communauté française et à la Communauté germanophone. Son champ territorial était à " géométrie variable " :

- Pour le placement, il était compétent uniquement sur le territoire de la Région wallonne (donc à l'exclusion des Régions flamande et de Bruxelles-Capitale).
- Pour la formation professionnelle, il était compétent sur le territoire de la Région wallonne et pour les francophones de la Région de Bruxelles-Capitale.

En 1993, la Communauté française a confié l'exercice de sa compétence en matière de formation professionnelle à la Région wallonne. En accord avec toutes les parties concernées, il fut décidé que le FOREM cesserait d'intervenir comme opérateur de formation sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale.

4.11. L'organisation du FOREM

Le FOREM est un organisme pararégional de type B. Concrètement, cela signifie que le FOREM n'est pas sous la direction hiérarchique du Gouvernement wallon. Il reçoit une autonomie de gestion lui permettant d'agir plus sagement. Le Gouvernement wallon assure un contrôle par voie de tutelle. À partir du 1^{er} janvier 2000, la Communauté germanophone gèrera elle-même les compétences en matière d'emploi et de formation professionnelle. Le FOREM est administré par un Comité de gestion composé paritairement de 7 membres appartenant à des organisations représentatives des travailleurs et 7 membres appartenant à des organisations représentatives des employeurs. Ce Comité de gestion est présidé par une personnalité indépendante. Le FOREM est donc un organisme à gestion paritaire associant organisations syndicales et patronales. Le Gouvernement wallon est représenté par deux commissaires qui participent avec voix

consultative à toutes les réunions du Comité de gestion. Ils assurent une surveillance permanente de la direction du FOREM. La gestion journalière du FOREM est assurée par un administrateur général, assisté par un administrateur général adjoint. L'administrateur général exécute les décisions du Comité de gestion. Il dirige le personnel et assure, sous l'autorité et le contrôle du Comité de gestion, le fonctionnement de l'office. »

Tiré de : http://www.wallonie.be/Html/M2_Compétences/forem_1.htm

Organismes d'insertion socioprofessionnelle (OISP)

OISP est une dénomination wallonne qui prend une forme légèrement différente à Bruxelles : ce sont là des **Opérateurs d'insertion socioprofessionnelle (OISP)**. Cette différence tient au langage administratif. Dans les faits, les OISP wallons ou bruxellois sont semblables : ce sont des organismes qui œuvrent dans le secteur de l'insertion socioprofessionnelle à l'aide d'une multitude d'approches et de missions. Ainsi, à Bruxelles, les Missions locales, les AFT et les autres organismes qui offrent de la préformation (alphabétisation, apprentissage des langues, remise à niveau, recherche d'emploi, etc.) sont qualifiés d'OISP lorsqu'ils sont reconnus par l'ORBEM en tant que partenaires qui offrent de la formation dans le réseau de mise en œuvre du « parcours d'insertion » bruxellois. En Wallonie, les choses sont un peu différentes. Les organismes peuvent être agréés sous différentes dénominations. Les OISP n'ont pas la particularité de mettre les demandeurs d'emploi en situation réelle de travail.

Opérateurs d'insertion socioprofessionnelle (OISP) – Opérateurs de formation

« À Bruxelles, ces organismes sont agréés par la COCOF selon le décret du 27 avril 1995 "relatif à l'agrément de certains organismes d'insertion socioprofessionnelle et au subventionnement de leurs activités de formation professionnelle en vue d'accroître les chances des demandeurs d'emploi inoccupés et peu qualifiés de trouver ou de retrouver du travail dans le cadre de dispositifs coordonnés d'insertion socioprofessionnelle". L'agrément peut être qualifié, selon les modalités à déterminer par le Collège, de plusieurs des labels suivants :

- Opérateur de formation qualifiante ;
- Opérateur de formation en alternance ;
- Opérateur de préformation ;
- Opérateur de formation de base ;
- Atelier de formation par le travail ;
- Opérateur d'alphabétisation ;
- Mission locale de concertation et de coordination. » (organise des formations à caractère innovant)

Les opérateurs d’alphabétisation :

Ces organismes vous aident à apprendre à lire et à écrire ou à améliorer vos connaissances générales en cette matière. Vous aurez alors une maîtrise suffisante de la lecture et de l’écriture pour pouvoir commencer un parcours de formation professionnelle ou pour exercer un emploi. L’action d’alphabétisation s’inscrit prioritairement dans une logique de préqualification professionnelle par l’acquisition et/ou l’amélioration de compétences en français (expression orale et écrite et en lecture) et en calcul en vue de la poursuite du parcours d’insertion socioprofessionnelle. L’apprentissage porte sur l’acquisition des pré-requis et la remise à niveau des connaissances en matière de lecture, d’écriture et de calcul, en vue de poursuivre une formation professionnelle qualifiante ou une formation de base.

Les opérateurs de formation de base :

L’action de formation de base s’inscrit prioritairement dans une logique de préqualification professionnelle par rapport à la poursuite du parcours de formation ou d’insertion. Elle permet l’accès à une préformation, à la formation qualifiante ou à la mise à l’emploi.

L’apprentissage porte sur une remise à niveau généraliste. L’opération de formation de base permet au stagiaire :

- De clarifier son projet professionnel dans un cadre collectif ;
- D’acquérir des connaissances en mathématiques et en français et de s’initier à des connaissances spécifiques (telles le néerlandais, l’informatique, la communication, etc.)

Les opérateurs de préformation :

Ces organismes vous permettront d’acquérir les connaissances de base indispensables pour commencer une formation ou un emploi. Par exemple, avant de commencer une formation pour devenir maçon, vous pourrez améliorer vos connaissances de base en calcul.

L’action de préformation s’inscrit prioritairement dans une logique de préqualification professionnelle par rapport à la poursuite du parcours de formation ou d’insertion. Elle permet l’accès à une formation qualifiante ou à la mise à l’emploi. L’apprentissage porte sur une remise à niveau des connaissances générales et l’acquisition de savoirs, savoir-faire et savoirs comportementaux liés au secteur d’activité ou au métier ciblé. Les stagiaires s’initient à une pratique professionnelle, se confrontent aux réalités professionnelles d’un secteur d’activité ou d’un métier ciblé. Ils acquièrent les qualifications préalables nécessaires pour une entrée en formation qualifiante.

Les opérateurs de formation en alternance :

Ces organismes vous donnent la possibilité de suivre en même temps une formation et un apprentissage en entreprise. Certains OISP ont par le passé organisé de la formation en alternance en partenariat avec un Centre de formation en alternance créé dans le cadre de l’enseignement secondaire en alternance.

L'enseignement secondaire en alternance a, depuis sa création, pour double but de donner une formation générale aux jeunes en les préparant à l'exercice d'une profession. Le décret du 24 juillet 2001 sur la formation en alternance vise à développer les axes de socialisation et de remédiation liés aux débouchés en matière d'emploi. Les Centres d'éducation et de formation en alternance organisent l'accueil, l'encadrement et l'accompagnement des élèves dans une démarche individualisée de parcours d'insertion socioprofessionnelle.

Le partenariat avec l'enseignement est obligatoire pour les OISP car l'apprentissage des stagiaires doit pouvoir être certifié.

Les ateliers de formation par le travail (AFT) :

L'action des Ateliers de formation par le travail vise à permettre à la personne d'accéder à une formation qualifiante ou à un emploi rémunéré en mettant l'accent sur sa socialisation.

L'apprentissage porte sur une remise à niveau des connaissances générales permettant à la personne la compréhension et l'acquisition des qualifications préalables visées par la formation, l'acquisition de savoirs, savoir-faire et savoirs comportementaux liés au métier, des prérequis théoriques et pratiques en vue d'obtenir des compétences nécessaires à l'entrée en formation qualifiante et/ou à l'apprentissage et l'exercice d'un métier dans le secteur professionnel visé. L'apprentissage pratique se fait en atelier au sein de l'ASBL et/ou sur chantiers extérieurs. Les tâches réalisées sur chantier et en atelier sont fonction des compétences visées et précisées dans le programme de formation. Une confrontation des acquis professionnels à la réalité du travail est possible via un stage en entreprise.

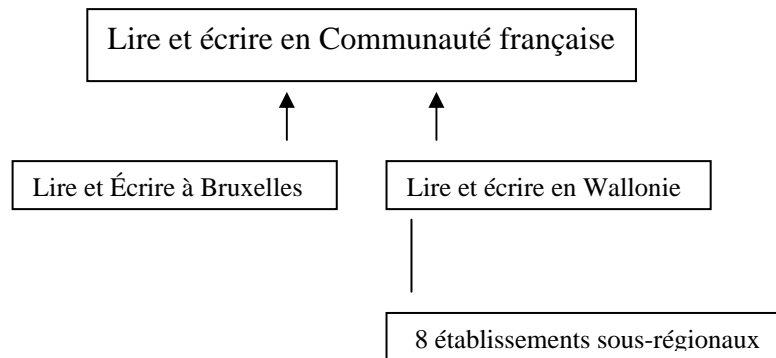
Les opérateurs de formation qualifiante :

L'action de formation qualifiante s'inscrit prioritairement dans une logique de qualification professionnelle par rapport à la poursuite du parcours d'insertion. Elle vise principalement l'accès à l'emploi. L'apprentissage porte sur l'acquisition de compétences professionnelles nécessaires à l'exercice d'un métier ou d'une fonction professionnelle, l'acquisition d'une expérience professionnelle et la capacité d'adaptation à un secteur professionnel.

Ce sont les organismes auprès desquels vous pouvez apprendre un métier, une profession ou une fonction. Ces organismes vous donnent aussi la possibilité de réactualiser vos connaissances dans ce métier. Par exemple, si votre objectif professionnel est de devenir secrétaire et si vous possédez les connaissances de base requises (en français et en langues étrangères), vous pourrez commencer une formation en secrétariat/bureautique.

Un même organisme peut proposer plusieurs types de formation à la fois. Il pourra par exemple être à la fois opérateur de préformation et opérateur de formations professionnelles qualifiantes.

Lire et écrire en Communauté française



Lire et Écrire existe depuis les années 1960. C'est dans les années 1980 que la fédération a pris la forme qu'on lui connaît présentement. Lire et Écrire Bruxelles a été fondée en 1983.

Objectifs :

1. Attirer l'attention de l'opinion publique et des pouvoirs publics sur le problème de l'analphabétisme des adultes et sur l'urgence d'en combattre les causes et d'y apporter des solutions ;
2. Démultiplier en Communauté française les lieux de formation pour jeunes et adultes peu ou pas alphabétisés, avec le souci d'une démarche pédagogique et sociale respectant les personnes et visant à les aider à s'autonomiser ;
3. Chercher les moyens et créer les structures les plus susceptibles de contribuer à lutter contre l'analphabétisme en Communauté française.

Lire et Écrire en Communauté française assure:

- Les interpellations politiques globales au niveau fédéral et au niveau communautaire ;
- La mise en œuvre de campagnes de sensibilisation de l'opinion publique invitant les adultes peu ou pas scolarisés à participer aux dispositifs de formation ;
- Les relations internationales, principalement avec l'UNESCO et l'Union européenne, ainsi que les relations nationales avec les partenaires de la Communauté flamande ;
- Les échanges pédagogiques, la mise en commun des réflexions et l'évaluation des actions menées dans les régionales de Lire et Écrire ;
- La politique générale de formation continuée des responsables régionaux et des formateurs ;
- La mise au point et la recherche d'outils pédagogiques communs.

Les directions sous-régionales ont été créées pour promouvoir, développer et coordonner l'alphabétisation dans les différentes régions, et mènent, pour la plupart, *deux types d'actions*. D'une part, elles offrent aux nombreux opérateurs de terrain œuvrant en alphabétisation, dans plus de 200 lieux, différents services tels que:

- Formations de formateurs ;
- Rencontres d'échanges et groupes de réflexion ;
- Orientation des demandeurs de cours ;
- Orientation des formateurs bénévoles ;
- Sensibilisation de l'opinion publique ;
- Évaluations quantitatives ;
- Coordination de projets spécifiques ;
- Édition et/ou mise à disposition de matériel pédagogique ;
- Centres de documentation.

D'autre part, elles organisent leurs propres cours d'alphabétisation. Ces cours, ouverts à tout adulte peu scolarisé, homme ou femme, Belge ou étranger, jeune ou âgé, sont donnés en petits groupes, constitués en fonction des niveaux ou des projets de chacun. Il s'agit d'apprendre à lire et à écrire, bien sûr, mais aussi d'apprendre à s'exprimer en français, de découvrir son environnement social, culturel et politique, d'apprendre à calculer, de remettre à niveau ses connaissances, de se préparer pour obtenir le Certificat d'études de base... Il s'agit aussi, souvent, d'apprendre à surmonter sa peur d'un nouvel échec, ses doutes, sa méfiance, etc. Ce qui implique d'apprendre à agir sur son environnement et sur la société pour pouvoir lutter contre sa situation d'exclusion.

Lire et Écrire développe une approche pédagogique respectant les personnes, suivant leur rythme, prenant en compte leur histoire individuelle et collective, liée aux problèmes qu'ils ont à affronter dans leur vie quotidienne, favorisant la solidarité, le respect des différences entre les personnes, l'autonomie et la participation à la transformation des rapports sociaux, économiques, politiques et culturels.

Tiré du site de Lire et Écrire : <http://www.lire-et-ecrire.be/qui/>

Société coopérative à finalité sociale

Principes

Afin de répondre aux besoins de l'économie sociale (le secteur d'activité des ateliers protégés, magasins du monde et autres), la loi du 13 avril 1995 modifiant les L.C.S.C. a créé la société à finalité sociale. Il ne s'agit pas d'une forme de société particulière mais simplement d'une spécificité que peuvent adopter tant les sociétés commerciales que les sociétés civiles.

Les sociétés civiles ou commerciales peuvent se dénommer « société à finalité sociale » lorsqu'elles ne sont pas vouées à l'enrichissement de leurs associés.

De plus, leurs statuts doivent comporter des mentions spécifiques :

- Indiquer que les associés ne recherchent qu'un bénéfice patrimonial limité ou aucun bénéfice patrimonial ;
- Définir précisément la finalité sociale ;
- Définir la politique d'affectation des profits conformément à la finalité de la société ;
- Limiter le droit de vote à 1/10 des voix attachées aux actions ou parts représentées ;
- Limiter l'avantage patrimonial direct des associés au taux d'intérêt fixé par le Roi en exécution de la loi du 20 juillet 1955 portant institution d'un Conseil national de la coopération, appliqué au montant effectivement libéré des parts ou actions ;
- Prévoir l'établissement d'un rapport annuel sur la manière dont la société a veillé à réaliser le but social qu'elle s'est fixé ;
- Prévoir les modalités permettant aux membres du personnel d'acquérir la qualité d'associé au plus tard un an après leur engagement ;
- Prévoir les modalités permettant qu'un membre du personnel qui cesse d'être dans les liens d'un contrat de travail perde la qualité d'associé, au plus tard un an après la fin du lien contractuel ;
- Stipuler qu'après apurement de tout le passif et remboursement de leur mise aux associés, le surplus de liquidation recevra une affectation qui se rapproche le plus possible du but social de la société.

Une des conséquences de l'introduction de la société à finalité sociale est la disparition de la société coopérative par participation, tandis que la société coopérative à finalité sociale peut également bénéficier d'un capital social réduit à 6 150 euros, qui lors de la constitution doit être libéré à concurrence de 2 500 euros et qui doit être intégralement souscrit après 2 ans. Au 1^{er} janvier 2002, le capital minimum d'une SFS a été porté à 6 150 euros.

4.11.1. Impôts et taxes

Les SFS n'ont en principe aucun but de lucre, mais bien un but social. Elles ne sont dès lors pas automatiquement soumises à l'impôt des sociétés. Pour que l'impôt des personnes morales soit d'application, deux conditions doivent être remplies cumulativement :

- La SFS doit être une personne morale qui ne poursuit pas un but lucratif ;
- Elle doit se livrer, à titre exclusif ou principal, à des activités dans les domaines privilégiés énumérés à l'article 181 C.I.R. 1992 (par exemple, l'organisation à titre exclusif ou principal de foires et d'expositions) ou se limiter à des opérations autorisées visées à l'article 182 C.I.R. 1992 (les opérations isolées ou exceptionnelles, les opérations de placement des fonds récoltés dans l'exercice de leur mission statutaire, les opérations qui ne comportent qu'accessoirement des opérations industrielles, commerciales ou agricoles ou qui ne mettent pas en œuvre des méthodes industrielles ou commerciales).

Dès lors que les statuts prévoient qu'un dividende peut être distribué, la SFS sera soumise à l'impôt des sociétés. La charge de la preuve incombe à la SFS; c'est elle qui doit démontrer que l'impôt des sociétés ne lui est pas applicable et pour se défendre, elle peut se baser sur ses statuts.

Tiré de : <http://www.febisp.be/ES/statuts/SFS.html>

Les acteurs institutionnels du dispositif d'insertion socioprofessionnelle à Bruxelles

1. La COCOF (Commission communautaire française)

La Commission communautaire française (entité fédérée) est l'Institution bruxelloise compétente dans les matières communautaires pour les institutions appartenant exclusivement à la Communauté française dans la région de Bruxelles-capitale.

Pouvoir législatif

- L'Assemblée de la Commission communautaire

La Commission communautaire française possède un pouvoir législatif propre dans les matières que la Communauté française lui a transférées au 1^{er} janvier 1994. Elle agit en ces matières (dont la formation professionnelle) de façon parfaitement autonome et légifère par voie de décrets.

Pouvoir exécutif

- Le Collège de la Commission communautaire

Le Collège participe à l'exercice du pouvoir législatif : il prend l'initiative de projets de décrets et il les sanctionne une fois qu'ils ont été adoptés par l'Assemblée. En tant que pouvoir exécutif, le Collège les promulgue et prend les arrêtés nécessaires à leur exécution.

- L'administration du Collège

La Commission communautaire française dispose d'une administration pour exécuter sa politique.

2. L'Institut bruxellois francophone de formation professionnelle (IBFFP)

Bruxelles Formation (ou IBFFP) est un organisme public chargé de la formation professionnelle des francophones de la Région de Bruxelles-Capitale. Sa mission générale est d'organiser et de réguler le champ de la formation professionnelle dans la région de Bruxelles-Capitale.

Attention :

Les compétences de L'IBFFP sont équivalentes à celles du FOREM (volet formation professionnelle) en Wallonie. L'ORBEM est l'opérateur public bruxellois dont les compétences sont équivalentes à celles du FOREM (volet emploi) en Wallonie.

En outre, il organise et propose des formations professionnelles adaptées aux évolutions des techniques et des professions, afin d'aider à la réinsertion sociale et professionnelle des demandeurs d'emploi, à leur recyclage, à leur perfectionnement ou à leur reconversion.

Le Comité de gestion de Bruxelles Formation

Se référant au Décret de la Commission communautaire française du 17 mars 1994 portant création de l'Institut bruxellois francophone pour la formation professionnelle, Bruxelles Formation est administré par un Comité de gestion (à gestion paritaire : organisations patronales et syndicales). L'Institut bruxellois de formation professionnelle est soumis au contrôle du ministre dont il relève.

Mission

Art. 8. Le Comité de gestion dispose de tous les pouvoirs nécessaires à l'administration de l'Institut.

Art. 9. Le Comité de gestion peut soumettre au Collège des propositions de modification de lois, décrets ou arrêtés qu'il est chargé d'appliquer.

Composition

Le Comité de gestion de Bruxelles Formation est composé de 15 membres, dont :

- Un président qui a une voix consultative ;
- Un nombre égal de représentants des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs, dont font partie les membres du groupe linguistique francophone du Comité de gestion de l'ORBEM.

3. La Commission consultative formation emploi enseignement (CCFEE)

Mission

1. Elle assure la complémentarité la meilleure possible entre les politiques :

- De la formation (compétence relevant de la COCOF) ;
- De l'emploi (compétence relevant de la Région de Bruxelles-Capitale) ;
- De l'enseignement (compétence relevant de la Communauté française).

Elle veille à la cohérence des différentes actions menées dans ces trois secteurs quant à la formation professionnelle.

Cette commission consultative collabore étroitement avec le conseil de l'éducation et de la formation installé par la Communauté française. Des liens privilégiés ont été établis avec la Chambre de la formation de ce Conseil et avec la CCP.

2. Elle a aussi pour fonction d'émettre des avis sur :

- Les propositions d'agrément des organismes d'insertion socioprofessionnelle ;
- Sur le développement de la formation en alternance ;
- Sur l'accroissement des offres de stages en entreprise ;
- D'une manière plus générale, sur le rapprochement entre la formation professionnelle, l'enseignement et les entreprises.

Composition

Elle réunit :

- Des représentants des travailleurs et des employeurs bruxellois francophones des trois réseaux d'enseignement ;
- Des représentants de l'ORBEM ;
- Des représentants de Bruxelles Formation ;
- Des représentants de l'Institut de la formation permanente des classes moyennes ;
- Des représentants de six secteurs d'activité liés à la politique d'insertion : missions locales, organismes d'insertion socioprofessionnelle, CPAS, protection de la jeunesse, habitat/insertion et éducation permanente.

4. Le Bureau de l'alternance

Mission

Il a pour objet :

- D'élaborer et d'adapter, si nécessaire, le cahier des charges relatif à l'agrément des actions de formation en alternance et de le proposer à la Commission consultative formation emploi enseignement (CCFEE) ;

- De proposer et de recommander aux Gouvernements, d'initiative ou sur demande, toute mesure utile au développement de la filière de formation en alternance ;
- D'examiner les demandes d'agrément compte tenu des conditions d'agrément fixées par le présent accord de coopération ;
- De rendre un avis au membre du Collège ayant la formation professionnelle dans ses attributions sur l'agrément des actions de formation en alternance.

Composition

Il réunit :

- Un président (La présidence est assurée par le Président de la CCFEE, Monsieur Struyf.) ;
- Deux membres représentant les organisations représentatives des employeurs et siégeant à la CCFEE ;
- Deux membres représentant les organisations représentatives des travailleurs et siégeant à la CCFEE ;
- Deux représentants de l'enseignement les organisations siégeant à la CCFEE, issus des CEFA et de l'enseignement de promotion sociale ;
- Un représentant de l'ORBEM ;
- Un représentant de l'IBFFP ;
- Un représentant du membre du Collège au sein de la CCFEE ;
- Deux représentants des services du Collège ;
- Un représentant du réseau associatif siégeant à la CCFEE ;
- Un représentant du Gouvernement de la Communauté française ;
- Un membre représentant la Commission communautaire des professions et qualifications ;
- Un représentant de la DRISU ;
- Un membre représentant l'association sans but lucratif agréée par les Gouvernements tel que prévu à l'article 13 de l'Accord de coopération relatif à l'organisation d'une filière de formation en alternance ;
- Un représentant de l'IFPME ;
- Un membre de la Chambre des classes moyennes du Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale.

5. Le Conseil de l'éducation et de la formation de la Communauté française dénommé le Conseil (CEF)

Mission

- Formuler des propositions dans les domaines de l'enseignement et de la formation organisés ou subventionnés par la Communauté française dans le respect de l'autonomie et de la liberté

pédagogique des pouvoirs organisateurs et en prenant en considération les travaux des autres conseils existants ;

- Formuler des propositions favorisant l'articulation entre l'enseignement, la formation et les besoins de société ;
- Remettre des avis sur toutes les réformes fondamentales de l'enseignement, de la formation organisée ou subventionnée par la Communauté française et des autres types de formation, pour autant qu'elles soient prévues dans des accords de coopération entre la Communauté française, les Régions et la Commission communautaire française ;
- Présenter chaque année un rapport d'activités.

Composition

Le CEF est composé pour 60 % de représentants de l'enseignement et pour 40 % de représentants de la formation. Le CEF a créé en son sein deux Chambres, l'une de l'enseignement, l'autre de la formation. La FÉBISP représente ses membres à la Chambre de la formation.

La Chambre de la formation est composée de

- De représentants des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs (y compris les organisations représentatives des milieux agricoles) ;
- De représentants du CEF et de l'enseignement de promotion sociale ;
- De représentants de l'ORBEM et du FOREM ;
- De représentants des organismes publics de formation ;
- D'un fonctionnaire du Service des affaires générales du ministère de la Communauté française (à titre consultatif).

6. Le Comité de suivi dans le secteur de l'ISP bruxellois

Mission

Il a pour mission de suivre et d'encadrer la mise en œuvre de l'accord du non-marchand.

Composition

Ce comité est composé paritairement de représentants des travailleurs et de représentants des employeurs du secteur. Un représentant du ministre compétent y assiste avec voix consultative. Les représentants des services du Collège, de Bruxelles Formation et de la Région de Bruxelles-Capitale sont invités à titre consultatif.

6. Le Comité de concertation (protocole d'accord en annexe)

Il réunit Bruxelles Formation et la FÉBISP en tant que représentants de l'ensemble des organismes d'insertion socioprofessionnelle de la Région de Bruxelles-Capitale. Il est un organe permanent où Bruxelles Formation et la FÉBISP se concertent sur l'ensemble des propositions issues des groupes d'expertise (voir infra point 2).

7. L'Office régional bruxellois de l'emploi (ORBEM - équivalent du VDAB et du FOREM)

Mission de placement

- 1) Aider le demandeur d'emploi (CCI, travailleur, allocataire social...) à trouver ou à retrouver du travail.

Il offre des services d'information sur les formations professionnelles, les mesures en matière d'emploi, les contrats de travail, l'installation en tant qu'indépendant, des services de guidance socioprofessionnelle, etc.

Il gère une banque de données d'offres d'emploi consultable dans les deux langues (française, néerlandaise) à Bruxelles, en Belgique et à l'étranger. Les offres d'emploi sont établies dans les deux langues et précisent les exigences de la fonction, les conditions déterminées du profil professionnel et les conditions de statuts nécessaires pour y avoir accès.

- 2) Aider les entreprises dans leur recherche de candidats.

L'ORBEM aide à sélectionner et à recruter le bon candidat, à trouver un intérimaire, à offrir un placement aux travailleurs licenciés suite à un licenciement collectif. Il offre des services d'information sur les primes et programmes d'emploi dont les employeurs peuvent bénéficier.

8. L'Office national de l'emploi (ONEM - agit au niveau fédéral)

<http://www.onem.be/MenuFR.htm>

Dans le système de sécurité sociale belge, l'ONEM est chargé de l'organisation de l'assurance-chômage, ce qui implique l'octroi d'un revenu de remplacement aux chômeurs involontaires et à d'autres catégories assimilées.

Mission de prévention

Il s'agit de préserver le lien contractuel entre l'employeur et le travailleur aussi longtemps que la situation présente un caractère réellement temporaire (et donc non structurel) et éviter ainsi une mise en chômage complète et par la suite d'éventuels problèmes de réinsertion.

- Le système belge du chômage prévoit que dans certaines hypothèses de suspension de son contrat de travail, le travailleur est pris en charge comme chômeur temporaire.
- Dans le système de l'interruption de carrière, le lien contractuel entre le travailleur et son employeur est également maintenu.

Mission d'indemnisation

Lorsque le lien contractuel entre le travailleur et son employeur est rompu, le travailleur est pris en charge via:

- L'indemnisation en chômage ordinaire (sur base d'un travail salarié ou sur base des études) ;
- L'indemnisation dans le régime des prépensions conventionnelles.

Mission d'insertion

Si le travailleur est en chômage complet, l'ONEM collabore à l'exécution de mesures qui ont pour objectif la remise au travail des chômeurs.

Le rôle de l'ONEM varie d'une mesure à l'autre : il va de la simple délivrance d'une attestation à un rôle beaucoup plus actif. Ainsi, dans le système des Agences locales pour l'emploi (ALE), l'objectif est de satisfaire la demande d'un certain nombre d'activités non rencontrées par les circuits de travail réguliers et la demande d'emploi de la part de chômeurs de longue durée et des « minimexés ». Le plan « activa » est un moyen pour augmenter le taux d'emploi en général et celui des travailleurs âgés (de 45 ans et plus), en particulier par la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi dans le circuit du travail normal en octroyant une dispense partielle du paiement des cotisations patronales ONSS et une allocation de chômage activée (dénommée allocation de travail) que l'employeur peut déduire du salaire net à payer.

2. Les outils législatifs du dispositif

- Décret du 27 avril 1995 du Collège de la Commission communautaire française relatif à l'agrément de certains organismes d'insertion socioprofessionnelle et au subventionnement de leurs activités de formation professionnelle en vue d'accroître les chances des demandeurs d'emploi inoccupés et peu qualifiés de trouver ou de retrouver du travail dans le cadre de dispositifs coordonnés d'insertion socioprofessionnelle

Le décret du 27 avril 1995 définit les actions de l'insertion socioprofessionnelle (OISP et AFT) à l'article 4 :

« Les actions d'insertion socioprofessionnelle sont l'ensemble des opérations qui visent l'accès à une qualification professionnelle et à un emploi rémunéré, couvert par la sécurité sociale. L'action se traduit par la mise en œuvre, dans une démarche intégrée, d'opérations d'accueil, de guidance, d'éducation permanente, de formation professionnelle et de mise au travail en entreprise. Les opérations de formation professionnelle intégrées aux actions sont définies par l'article 5. »

- Arrêté 2001/n°549 (d'application dès janvier 2004 pour le secteur de l'ISP) de la Commission communautaire française relatif à l'application du décret de la Commission communautaire française du 12 juillet 2001 modifiant diverses législations relatives aux subventions accordées dans le secteur de la politique de la santé et de l'aide aux personnes et relatif à la modification de divers arrêtés d'application concernant les secteurs de l'aide aux personnes, de la santé, des personnes handicapées et de l'insertion socioprofessionnelle

Art. 54. §1. Le Collège finance le personnel pédagogique et de coordination pédagogique dont les qualifications sont visées à l'annexe 3NM. L'équipe de base subventionnée par le Collège pour les organismes agréés est définie en fonction du volume d'activité de l'organisme calculé sur la moyenne des trois dernières années.

Art. 55. Le contrôle administratif, budgétaire et pédagogique visé à l'article 6,5° du décret « ISP » est assuré en concertation, et par chacun pour ce qui les concerne, par l'administration et par les services de Bruxelles Formation.

- Arrêté 2002/n° 147 du Collège de la Commission communautaire française relatif aux conventions de partenariat conclues entre l'Institut bruxellois francophone pour la formation professionnelle et les organismes d'insertion socioprofessionnelle, pris en exécution de l'article 4 § 2 du décret de la Commission communautaire française du 27 avril 1995

Selon l'Arrêté 2002/n° 147, à l'article 3 :

En vue de promouvoir les actions visées par l'article 4 § 2 du décret, l'Institut est chargé de conclure des conventions de partenariat avec les organismes d'insertion socioprofessionnelle déterminant les opérations à mettre en œuvre et leurs modalités d'exécution. Ces conventions sont conclues en exécution de programmes de formation ou des cahiers des charges des missions locales et des ateliers de formation par le travail.

Les cahiers des charges et les programmes de formation doivent spécifier au moins :

- 1) La nature des actions à promouvoir ;
- 2) Les objectifs opérationnels qui leur sont assignés ;
- 3) Les critères de sélection des actions ;
- 4) Les modalités de partenariat entre l'Institut et les OISP ;

- 5) Les modalités d'implication des organisations professionnelles représentatives du monde du travail de l'entreprise ;
- 6) Les conditions de subvention des actions, y compris leur financement par le Fonds social européen et les financements complémentaires visés à l'article 13, § 4 du décret ;
- 7) Les modalités d'évaluation des actions.

Les programmes et les cahiers sont adoptés par le Collège, sur proposition de l'Institut, après avoir sollicité successivement l'avis de la Commission consultative et du Comité de gestion.

On parle de programme de formation quand il concerne les actions de formation qualifiante, de préformation, de formation de base, d'alphabétisation et de cahier des charges pour les actions innovantes et d'orientation des Missions locales et des Ateliers de formation par le travail.

Enjeux concrets pour les OISP et AFT

- Le volume d'heures conventionnées par Bruxelles Formation est l'indicateur pris en compte par la COCOF pour déterminer la catégorie d'agrément.
- La convention avec Bruxelles Formation est un élément obligatoire pour obtenir l'octroi du co-financement FSE.
- Bruxelles Formation est la porte d'entrée à la COCOF et au FSE, même si sur le plan financier il ne prend en charge que l'indemnité/heure du stagiaire en formation qui correspond à 1 €/h.
- Les stagiaires en formation professionnelle dans le secteur associatif d'ISP ne reçoivent aucune autre indemnité (ni rémunération de l'entreprise ni allocation majorée de chômage...)

*Une approche de l'Arrêté vous est proposée dans L'INSERTION du mois de mars 2003. Disponible également sur le site de la FéBISP.

- Accord de coopération relatif à l'organisation de la formation en alternance, signé entre le Gouvernement de la Communauté française et le Collège de la Commission communautaire française en juin 1999

Cet accord a défini 7 types d'opérateurs de formation susceptibles d'organiser de la formation en alternance (dont les OISP agréés dans le cadre du décret du 27 avril 1995) en associant des employeurs qui concluent avec la personne à former un contrat⁶⁴ ou une convention⁶⁵.

I.2. Les finalités du dispositif ISP bruxellois

Les actions d'insertion socioprofessionnelle (ISP) s'inscrivent dans une démarche intégrée de lutte contre l'exclusion sociale, professionnelle et culturelle. Elles doivent permettre à des

⁶⁴ Contrat : C.A.I., A.R. 495, C.T., P.T.P., C.A.P., etc.

⁶⁵ Convention : C.I.S.P., C.E.P., etc.

adultes exclus et fragilisés de se (re)placer dans une perspective réaliste de construction, d'accès et de réussite de leur parcours d'insertion tout en retissant leur lien social.

I.3. Les finalités du dispositif ISP bruxellois

Les actions d'insertion socioprofessionnelle (ISP) consistent en la mise en œuvre d'opérations conjointes qui relèvent d'une part des compétences régionales d'emploi (guidance, mise à l'emploi et bilan socioprofessionnel pris en charge par l'ORBEM) et d'autre part des compétences communautaires relatives à la formation professionnelle (Commission communautaire française et Bruxelles Formation).

Toutes les actions des AFT et des OISP comprennent donc de la formation professionnelle et des heures de guidance pour réaliser leur action. Le parcours d'insertion à Bruxelles n'est pas linéaire. Les stagiaires s'orientent vers l'emploi ou vers un opérateur d'insertion socioprofessionnelle en fonction de leurs besoins de formation ou de leurs contraintes socioéconomiques.